

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Optimalizace výše mzdových nákladů v konkrétní firmě

Optimizing the Amount of Wage Cost of a Particular Company

Student:

Otakar Jakubec

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Vlasta Humlová, Ph.D.

Ostrava 2014

Zadání bakalářské práce

Student: **Otakar Jakubec**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku

Specializace: 02 Ekonomika podniku

Téma: **Optimalizace výše mzdových nákladů v konkrétní firmě**
Optimizing the Amount of Wage Cost of a Particular Company

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretická východiska optimalizace nákladů
 3. Charakteristika současného stavu ve vybraném podniku
 4. Analýza stávajícího složení a výše mzdových nákladů
 5. Formulace návrhů a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

SYNEK, Miloslav. *Manažerská ekonomika*. 5. vyd. Praha: Grada, 2011. 471 s. ISBN 978-80-247-3494-1.
VOCHOZKA, Marek. *Metody komplexního hodnocení podniku*. Praha: Grada, 2011. 248 s. ISBN 978-80-247-3647-1.
VOCHOZKA, Marek a Petr MULAČ. *Podniková ekonomika*. Praha: Grada, 2012. 570 s. ISBN 978-80-247-4372-1.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Vlasta Humlová, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 09.05.2014



Ing. Josef Kašík, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracoval samostatně.

V Ostravě dne 14. 7. 2014


.....
Otakar Jakubec

Poděkování

Rád bych poděkoval Ing. Vlastě Humlové, Ph.D. za poskytnutí odborných rad a cenných informací, jimiž přispěla k vypracování této bakalářské práce.

Obsah

1.	Úvod.....	5
2.	Teoretická východiska optimalizace nákladů	7
2.1.	Výrobní faktory	7
2.2.	Náklady	8
2.3.	Řízení nákladů.....	9
2.4.	Optimalizační nákladové metody.....	10
2.5.	Získávání a výběr pracovníků	11
2.6.	Mzdový systém podniku	12
2.6.1.	Hodnota práce	14
2.6.2.	Mimořádné pracovní podmínky	14
2.6.3.	Pracovní výkon a jednání	15
2.6.4.	Cena práce na trhu.....	15
2.7.	Odměňování pracovníků	16
2.7.1.	Mzda.....	17
2.7.2.	Minimální mzda	18
2.7.3.	Zaručená mzda	18
2.8.	Obecné vymezení mzdových forem a jejich třídění.....	19
2.8.1.	Časová mzda	19
2.8.2.	Úkolová mzda	20
2.8.3.	Dodatkové mzdové formy	22
2.9.	Zaměstnanecké výhody	23
2.9.1.	Způsoby poskytování zaměstnaneckých výhod	23
2.9.2.	Členění zaměstnaneckých benefitů	24
2.9.3.	Příklady zaměstnaneckých benefitů	25
3.	Charakteristika současného stavu ve vybraném podniku.....	30
3.1.	Základní údaje o společnosti	30
3.1.1.	Organizační struktura společnosti	31
3.1.2.	Struktura zaměstnanců společnosti dle věku a vzdělání	32
3.1.3.	Hospodaření společnosti	35
3.1.4.	Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech v %	37
3.1.5.	Ukazatel rentability nákladů	39

3.1.6.	Růst tržní hodnoty společnosti	41
4.	Analýza stávajícího složení a výše mzdových nákladů.....	42
4.1.	Mzda.....	42
4.2.	Příplatky	42
4.3.	Příplatky nad rámec zákoníku práce v platném znění.....	43
4.4.	Pobídková složka mzdy.....	44
4.5.	Osobní ohodnocení.....	44
4.6.	Fond odměn - odměny za pracovní a životní jubilea	44
4.7.	Jednorázový příspěvek	45
4.8.	Příspěvek na stravování.....	45
4.9.	Analýza průměrné mzdy zaměstnance.....	46
5.	Návrh a doporučení na zavedení příspěvku na doplňkové penzijní spoření	49
6.	Závěr	53
	Seznam použité literatury.....	54
	Seznam zkratk	56
	Seznam obrázků	57
	Seznam tabulek	58
	Seznam grafů.....	59

1. Úvod

Mezi hlavní strategické cíle firem patří maximalizace zisku, maximalizace tržní hodnoty a zajištění konkurenceschopnosti společnosti. K dosažení těchto stanovených cílů firmy potřebují získat a udržet si kvalitní zaměstnance.

Vyhledávání, přijímání a stabilizace nových kvalifikovaných pracovníků je jedním z hlavních úkolů personalistů a jejich personální politiky. Vhodně nastaveným způsobem odměňování se jim daří tyto cíle plnit a udržet spokojené zaměstnance. Zamezit jejich fluktuaci, cíleně a strategicky dál rozvíjet jejich schopnosti a vědomosti, je na současném tržně fungujícím trhu práce, velmi obtížný úkol.

V našem státě, stejně tak jako ve většině ostatních, jsou mzdové náklady zaměstnavatelů vyšší, než dosahují hrubé mzdy zaměstnanců. Je to dáno zákony na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění. Tyto zákony říkají, že každá firma musí za své zaměstnance dle těchto zákonů odvádět povinné sociální a zdravotní pojištění.

Mzdové náklady u velkých podniků s velkým počtem zaměstnanců tvoří jednu z nejpodstatnějších položek celkových nákladů. Pro každý podnik je důležitý systém řízení a optimalizace těchto nákladových položek. Odměňování zaměstnanců se řídí právními normami daného státu, které určují zaměstnavatelům poskytnout odměnu za práci svým zaměstnancům, a to nejméně ve výši aktuálně stanovené minimální mzdy. Základní mzda může být u zaměstnanců navýšena ještě o příplatky, osobní ohodnocení, prémie, odměny, náhrady a jiná plnění.

Tato bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou na začátku práce zmíněny výrobní faktory, jelikož bez jejich přítomnosti a spojení by nedocházelo k výrobě a následně k tvorbě hodnot a také ke vzniku nákladů. Náklady jsou předmětem následující části, kde je uveden význam řízení nákladů a způsoby jejich optimalizace. V závěru teoretické části jsou rozpracovány mzdové náklady, poskytování benefitů k jejich optimalizaci a jejich daňová problematika.

V praktické části je představena konkrétní společnost, struktura zaměstnanců a hospodaření za minulé 5 ti leté období. V další části je provedena analýza mzdových

nákladů, výpočet mzdy u sledovaného zaměstnance a benefity které poskytuje společnost svým zaměstnancům. Z výpočtu je vidět, kolik odvádí zaměstnanec na zdravotní a sociální pojištění a kolik zaměstnavatel. Dále je provedena analýza poskytnutých benefitů a zjištěn jejich vliv na mzdu zaměstnance a na mzdové náklady zaměstnavatele.

Cílem této bakalářské práce je navrhnout optimalizaci mzdových nákladů a zhodnotit dopad návrhu optimalizace jak pro společnost, tak pro zaměstnance.

2. Teoretická východiska optimalizace nákladů

2.1. Výrobní faktory

Spojením tří výrobních faktorů, práce, půdy a kapitálu se uskutečňuje výroba, tato skutečnost vychází z národohospodářské teorie (obecné ekonomie). Původními výrobními faktory jsou práce a půda, faktorem odvozeným je kapitál (kapitál fyzický, nikoliv peněžní kapitál, tj. stroje, nástroje, budovy, materiál apod.). Wöhe¹ člení výrobní faktory takto

1. dispozitivní práce (podnikové řízení)
2. výkonná práce
3. dlouhodobý hmotný majetek (stroje, nástroje, budovy, pozemky aj.)
4. materiály (provozní a pomocné látky, suroviny aj.)

Řídící práce (někdy označována jako management, manažerský talent organizace) má rozhodující význam, bez tohoto výrobního faktoru nemohou být ostatní výrobní faktory účelně a hospodárně využívány. Spojit a nastavit optimální kombinaci všech ostatních výrobních faktorů je jeho úkolem.

Výkonná práce tj. lidská energie a duševní schopnosti vynakládané pracovní silou při výrobě statků, je druhým významným podnikovým výrobním faktorem. Způsobilost pracovní síly k výkonu určitých činností závisí na tělesné konstituci, nadání, věku, přirozených vlohách, stupni vzdělání, odborné výchově a praktických zkušenostech. Cenou práce jsou mzdy a další osobní náklady. Z hlediska kalkulací tvoří mzdové náklady jednicové náklady a režijní náklady. Účinnost lidské práce, tj. množství výrobků připadající na jednoho pracovníka za určité časové období, označujeme jako produktivitu práce.

Dlouhodobý hmotný majetek zahrnuje soubor věcných prostředků, které nejsou spotřebovány v jednom výrobním cyklu, ale slouží v podniku delší dobu. Mezi tento dlouhodobý majetek patří pozemky, budovy, stavby, stroje a výrobní zařízení, nástroje dopravní prostředky, zařízení kanceláří, výpočetní technika aj. U tohoto majetku dále rozlišujeme technickou a ekonomickou životnost. Technická životnost je dána způsobilostí plnit výrobní účel tj. produkovat výrobky a služby ve shodě

¹ WÖHE, Günter a Eva KISLINGEROVÁ. *Úvod do podnikového hospodářství*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H.Beck, 2007. 928 s. ISBN 978-80-7179-897-2.

s THN dokumentací. Ekonomická životnost je dána schopností zajistit potřebnou hospodárnost, tj. vyrábět statky s konkurenceschopnými náklady. Tento dlouhodobý hmotný majetek v době své životnosti ztrácí svou užitnou i tržní hodnotu tím, že je používán, ale i vlivem technického pokroku, který přináší nové dokonalejší prostředky. Vyjádřením postupného snižování jejich hodnoty jsou odpisy. Odpisy jsou nákladovou položkou.

Materiál patří mezi základní výrobní faktory, tímto výrazem Wöhe označuje pracovní předměty, ze kterých vznikají finální výrobky. Jedná se zejména o suroviny, základní materiály, pomocné a provozní materiály, součástky, obaly aj. K tomuto výrobnímu činiteli počítáme i energii. Suroviny jsou přírodní látky v původním stavu (např. železná ruda, ropa), základní materiály jsou částečně zpracovány a stávají se podstatou výrobku (např. plechy, plasty), pomocné materiály napomáhají ke vzniku výrobku, netvoří však jeho hlavní nosnou část (např. barvy, lepidla), provozní látky nevcházejí do výrobku, ale napomáhají k jeho vzniku (např. mazadla, palivo). Ve většině podniků tvoří spotřebovaný materiál významnou složku nákladů. Proto základním pravidlem podniků v této oblasti je pravidlo hospodárnosti, tj. snaha o dosahování nejvyšších výsledků s co nejnižšími náklady.²

2.2. Náklady

Pro podrobnější zkoumání nákladů a jejich následné řízení je nutné tento pojem definovat, pochopit přístupy k jeho pojetí a následně klasifikovat dle jednotlivých kritérií.

Náklady prezentují rozhodující část vkládaných hospodářských prostředků podniku a vyjadřují proces tvorby nových hodnot. V různých podnicích a v různých odvětvích mají jednotlivé druhy nákladů různou výšku a to zejména proto, že výše nákladů je ovlivněna především objemem výroby, výrobními podmínkami a oceněním práce.

Sledování nákladů má přispět k plnění ekonomických cílů typu

- růst produktivity práce,
- zvyšování rentability,

² WÖHE, Günter a Eva KISLINGEROVÁ. *Úvod do podnikového hospodářství*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H.Beck, 2007. 928 s. ISBN 978-80-7179-897-2.

- zvyšování kvality,
- růst zisku,
- snižování nákladů.

Pramen: WÖHE, Günter a Eva KISLINGEROVÁ. 2007

Proto je způsob sledování nákladů v každém podniku důležitým nástrojem vnitropodnikového řízení a kontroly na všech stupních řízení. Při sledování nákladů je nutno poznat jejich strukturu, respektive sledovat a dělit náklady z mnoha hledisek, která jsou odvozena od potřeb řízení. Základem klasifikace jsou různé účely, pro něž se daný typ nákladů spotřebovává. Správná klasifikace nákladů umožňuje

- porovnat skutečné a plánované náklady,
- porovnat výsledky za různá časová období a zachytit trendy vývoje nákladů,
- porovnat náklady v různých podnicích (pokud jsou k dispozici informace tak i z konkurenčních podniků),
- sloužit jako podklad pro kalkulace, rozpočty a tvorbu cen,
- odhalovat faktory, které mají vliv na snižování nákladů,
- určovat zdroje úspor.

Pramen: WÖHE, Günter a Eva KISLINGEROVÁ. 2007

2.3. Řízení nákladů

Mezi nejdůležitější nástroje a postupy patří měření, evidence, plánování a řízení nákladů. Tyto nástroje rozlišují všechny náklady v podniku a pomáhají k rozhodnutí, které vedou ke splnění vytyčených cílů.

Manažerské finanční a nákladové systémy prodělaly jen málo změn, ale v posledních letech se objevily nové metody a postupy, které mění nákladové řízení. Za tyto změny může vliv rostoucí konkurence, která způsobuje, že podniky se snaží o snížení svých nákladů a hledají nové nástroje, které budou co nejefektivnější. Na to má nezanedbatelný vliv i vstup nových informačních technologií.

V konečném důsledku se podnik dostává k závěrům, že snížení jednotkových nákladů, dokáže zajistit docílením správných výsledků bez dalšího ohrožení. Jestliže podnik sníží své náklady, získá rozsáhlý rámec možností, pomocí něhož může dlouhodobě podporovat rozvoj svého podnikání.

2.4. Optimalizační nákladové metody

Cílem každého podniku je udržet náklady na co nejnížší možné úrovni a tím být konkurenceschopným. Snaha o minimalizaci nákladů má v sobě jedno velké riziko. Snižování nákladů může mít za následek snížení hodnoty a kvality výkonu.

Pokud se podnik rozhodne snižovat náklady, musí k tomu přistoupit s rozmyslem. Ne pokaždé může snížení nákladů přinést efekt zvýšení ekonomické činnosti.

Podnikové náklady jsou ve skutečnosti účelově vázány s podnikovými výkony. To znamená, že kterýkoliv náklad vynaložený podnikem, by měl být účelově vázán s hodnotově vyjádřeným prospěchem, tj. prodaným výkonem. Jestliže podnik změní výši nákladů, projeví se tento jev ve výkonech.

Plán nákladů je součástí celkového finančního plánu, jehož cílem je zaměření se na optimalizaci nákladů. Zasahuje do všech oblastí podnikových činností, které se snaží náklady snižovat. V současné době se stále více používají nové optimalizační nákladové metody, které jsou zároveň nástroji strategického řízení. Jedná se například o outsourcing nebo insourcing, benchmarking, franchising, offshoring a jiné.³

Miloslav Synek⁴ definuje tyto pojmy takto

- **outsourcing** – představuje vyčlenění příliš nákladných podnikových činností, které jsou následně svěřeny externí specializované firmě s cílem snížit především fixní složku nákladů,
- **insourcing** - spočívá ve využití volných kapacit podniku k převzetí externích zakázek s cílem vyššího využití fixních nákladů,
- **offshoring** - znamená přenesení určitých činností podniku na dceřiné společnosti v zemích, které se vyznačují nižšími náklady (například přenesení výroby do zemí s levnější pracovní silou),
- **franchising** - je specifickou formou outsourcingu, kdy prostřednictvím smlouvy

³ ESCHENBACH, Rolf *Controlling*. překlad 2. přeprac. a roz. vyd. Praha: Codex, 2000. 812 s. ISBN 80-859-6386-8.

⁴ SYNEK, Miloslav. *Manažerská ekonomika*. 4. aktualiz. a roz. vyd. Praha: Grada, 2007. 452 s. ISBN 978-80-247-1992-4.

poskytuje firma příjemci této smlouvy právo užívat její značku či obchodní identitu. Pro firmu je přínosem úspora kapitálu a pravidelný příjem, pro příjemce provoz podniku s jistou tradicí a jménem,

- **benchmarking** - je nepřetržitý a systematický proces porovnávání a měření produktů, procesů a metod vlastní organizace s těmi, kdo byli uznáni jako vhodní pro toto měření, za účelem definovat cíle zlepšování vlastních aktivit.

Pramen: SYNEK, Miloslav. Manažerská ekonomika. 2007

Vlasta Kašparovská⁵ ve své knize Řízení obchodních bank uvádí

Hlavním cílem benchmarkingu je neustálé zlepšování aktivit a výkonnosti podniku. Předmětem mohou být jak dosažené finanční výsledky, procesy, tak i kvalita výrobků a služeb či priority řízení. Tato metoda může být využívána mezi organizačními jednotkami v rámci jednoho podniku – interní benchmarking, nebo jsou informace porovnávány s jinou organizací – externí benchmarking.

2.5. Získávání a výběr pracovníků

*„Obecným cílem získávání a výběru pracovníků by mělo být získat s vynaložením minimálních nákladů takové množství a takovou kvalitu pracovníků, které jsou žádoucí pro uspokojení podnikové potřeby lidských zdrojů.“*⁶ (Armstrong, 2007)

Pracovníky můžeme získávat jak ze zdrojů interních, tak i z externích zdrojů. Externí zdroje zahrnují především zájemce o práci v rámci regionu, pracovníky, kteří opustili jiné organizace nebo ty, kteří projevují zájem o změnu zaměstnání. Interní zdroje tvoří pracovníci z řad uvolněných pracovníků, například při zavádění automatizace na provozech nebo při strukturálních změnách.

Zaměstnavatelé dávají přednost výběru zaměstnanců z interních zdrojů, protože tito zaměstnanci představují pro společnost nižší náklady, (nemusí zaměstnance proškolovat, zapracovávat je, ale také tito zaměstnanci byli v minulosti zaměstnání za nižší mzdu než kdyby přijali nové zaměstnance za mzdu vyšší). Předpokládá se, že zaměstnanec bude loajální a také jsou již známy jeho dovednosti a znalosti.

Úkolem personalistů je výběr pracovníků dle požadavků na konkrétní pracovní pozici. Mezi tyto požadavky patří například vzdělání a praxe, dovednosti, znalosti,

⁵ KAŠPAROVSKÁ, Vlasta. *Řízení obchodních bank. Vybrané kapitoly*. Praha: C. H. Beck, 2006. 338 s. ISBN 80-717-9381-7.

⁶ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 800 s. ISBN 978-80-47-1407-3.

osobní charakterové vlastnosti, schopnost spolupráce a komunikace, organizační schopnosti a mnoho dalších. V případě většího množství uchazečů dochází k předvýběru, vlastnímu výběru a rozhodnutí z užšího počtu uchazečů.

2.6. Mzdový systém podniku

Mzdový systém podniku je nástrojem k uskutečňování podnikové strategie, který je vytvářen souborem nástrojů, pravidel, metod a forem, na základě nichž je utvářena mzda jednotlivců, a to dle předem stanovených kritérií. Prostřednictvím mzdového systému vyjasňuje podnik své mzdové politické záměry a prosazuje svou personální politiku.

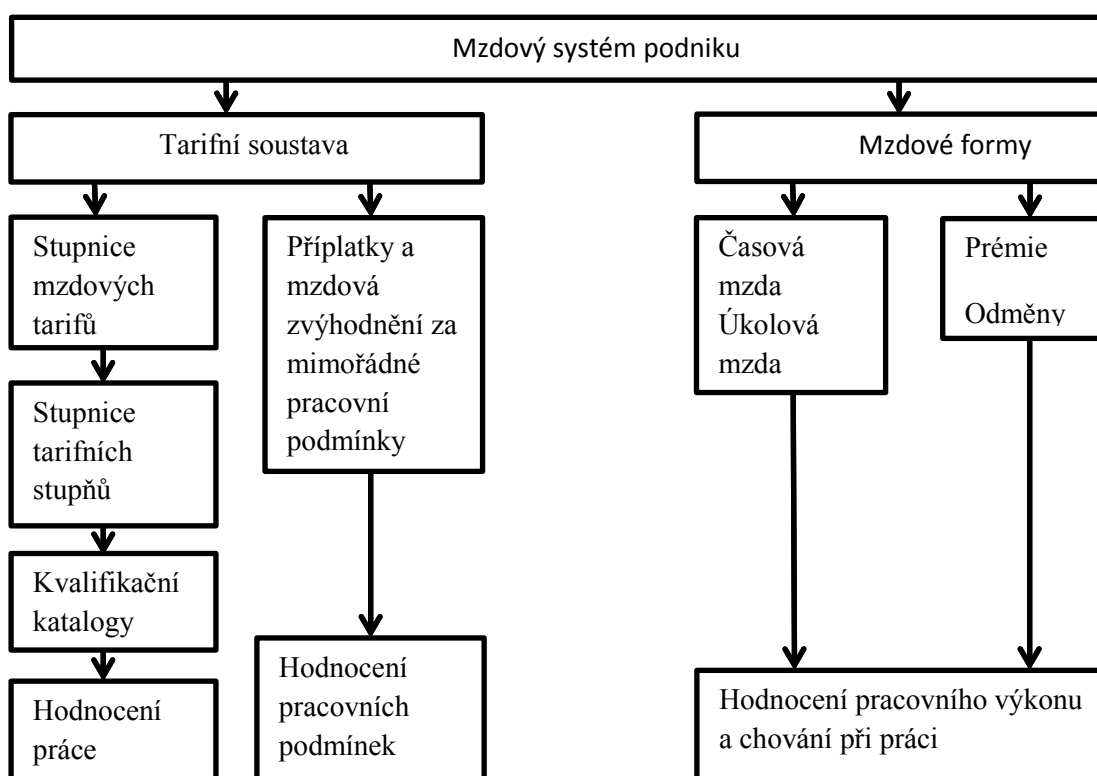
Mzdová politika obecně sleduje tyto cíle

- **získat a udržet kvalifikované pracovníky**, kteří svými odbornými znalostmi a dovednostmi přispívají k vytváření a udržování pozitivního podnikového klimatu,
- **stimulovat výkon** a žádoucí pracovní vystupování zaměstnanců,
- **udržet objem mzdových prostředků** v míře, která neohrožuje konkurenční schopnost podniku,
- **zajistit spravedlivou mzdovou diferenciaci** uvnitř podniku i ve srovnání se mzdami na vnějším trhu práce.^{7, 8}

⁷ SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ a kol. *Podniková ekonomika*. 5. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 528 s. ISBN 978-80-740-0336-3.

⁸ NOVOTNÝ, Jiří. *Nauka o podniku, Výstavba podniku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. 213 s. ISBN: 978-80-7380-071-0.

Obrázek č. 2.1 Mzdový systém podniku



Pramen: SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ. 2010

Cíle mzdové politiky jsou vzájemně v rozporu, a proto je nelze realizovat všechny najednou. V tomto případě si při jejich sledování musí podnik zvolit priority. Přihlížet se musí i k okolnostem, které ovlivňují odměňování jak uvnitř u zaměstnavatele, tak i k okolnostem, které na způsob odměňování působí z vnějšího prostředí.⁹

Aby byly naplněny cíle mzdové politiky, musí být mzdový systém vytvořen tak, aby byl srozumitelný, jednoduchý, spravedlivý a efektivní. Proto se podniky snaží o oboustranně přijatelný a efektivní systém odměňování, který usnadňuje dosažení žádoucí produktivity a zároveň je spravedlivý k pracovníkům a je jedním z nejdůležitějších faktorů vytváření harmonických vztahů ve firmě.¹⁰

Rozpětí mezd v závislosti na mzdovětvorných faktorech představuje mzdová struktura.

⁹ SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ a kol. *Podniková ekonomika*. 5. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 528 s. ISBN 978-80-740-0336-3.

¹⁰ KOUBEK Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada 2011. 288 s. ISBN 978-80-247-3823-9.

Mezi klíčové mzdotvorné faktory patří

- hodnota práce,
- mimořádné okolnosti při výkonu práce,
- pracovní výkon a jednání,
- cena práce na trhu.

Pramen: SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ. 2010

2.6.1. Hodnota práce

Dle Synka „*hodnota práce charakterizuje míru složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jedné práce ve srovnání s ostatními pracovními činnostmi v podniku*“.¹¹

Hodnota práce se stanovuje pomocí metod hodnocení práce a může být vyjádřena tarifním stupněm, body nebo pořadím. V případě, že se změní obsah hodnocení práce nebo pracovní náplň místa, např. díky změnám technologií, racionalizací pracovních postupů, případně organizačními změnami v podniku, změní se i zařazení práce do tarifního stupně. Tarifní stupeň je oceněn mzdovým tarifem, který vyjadřuje sazbu v Kč za jednotku času (hodinu, měsíc i rok) používanou při odměňování zaměstnance za vykonání dané práce nebo zastávání daného pracovního místa, pro které splňuje kvalifikační požadavky. Tarifní stupeň je oceněn mzdovým tarifem, jeho výše je tradičně předmětem kolektivního vyjednávání a na jeho výši mají vliv

- výše použitelných mzdových prostředků v podniku,
- mzdová politika konkurence na vnějším trhu práce,
- minimální a zaručená mzda vyhlášena nařízením vlády pokud nejsou v kolektivní smlouvě sjednány tarify vyšší,
- kolektivní smlouva vyššího stupně a podniková kolektivní smlouva.

Pramen: SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ. 2010

2.6.2. Mimořádné pracovní podmínky

Pracovní podmínky, které mají negativní vliv na zdraví pracovníka a přesahují úroveň hodnocenou při zařazování pracovního místa nebo pracovního postupu do tarifního stupně či tarifní třídy, jsou podmínky nestandardní, za tyto nestandardní podmínky má pracovník nárok na mzdová zvýhodnění. Zaměstnavatel je povinen dle

¹¹ SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ a kol. *Podniková ekonomika*. 5. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 528 s. ISBN 978-80-740-0336-3.

zákoníku práce přiznávat příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek, za noční práci, za práci v sobotu a neděli a za práci ve ztížených pracovních podmínkách. Příplatky mohou být stanoveny procentem ze mzdového tarifu, průměrného výdělku nebo absolutní sazbou v Kč/hod.¹²

2.6.3. Pracovní výkon a jednání

Pomocí norem spotřeby práce, technickohospodářských norem, ukazatelů finančního řízení, systému hodnocení zaměstnance aj. hodnotíme pracovní výkon a chování zaměstnance. Motivací pro výkony, které přesahují průměrnou úroveň, je příslib poskytnutí pohyblivé složky mzdy, která je určena pomocí mzdových forem. Tato pohyblivá část odměny bývá nezaručenou mzdou a nemusí být vyplacena, pokud podnik nevytvoří dostatečný objem mzdových prostředků.¹³

2.6.4. Cena práce na trhu

Výsledkem nabídky a poptávky po práci určitého druhu na trhu práce je cena práce. Tímto trhem může být trh lokální, národní nebo širší trh práce (nadnárodní). Ve stabilizované ekonomice se cena práce promítá do výše mzdových tarifů, resp. mzdových forem.

Koubek rozděluje faktory, které definoval Mezinárodní úřad práce v seznamu a které by měly být při odměňování brány v úvahu, na vnitřní a vnější mzdotvorné faktory, které ovlivňují stanovení mzdy.

Mezi vnitřní faktory řadí

- **pracovní pozice v podniku** – týká se hodnocení požadavků na pracovní pozici z hlediska nároků na vykonávanou práci, na potřebné znalosti a dovednosti pracovníka.
- **výsledek práce a pracovní chování** – slouží k ohodnocení míry plnění pracovních úkolů, prakticky se oceňuje osobní přínos pracovníka.
- **pracovní podmínky** – jaké jsou pracovní podmínky daného pracovního místa a jaký mohou mít dopad na zdraví, bezpečnost nebo pracovní pohodu pracovníka.

¹² SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ a kol. *Podniková ekonomika*. 5. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 528 s. ISBN 978-80-740-0336-3.

¹³ NOVOTNÝ, Jiří. *Nauka o podniku, Výstavba podniku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. 213 s. ISBN 978-80-7380-071-0.

Mezi vnější mzdovotvorné faktory zařazuje

- **situaci na trhu práce** – sleduje nedostatek nebo přebytek pracovních zdrojů, ale i úroveň a způsoby odměňování pracovníků. Může se týkat určité oblasti či konkrétního oboru zaměstnání.
- **legislativní požadavky** – zákony, předpisy a výsledky kolektivního vyjednávání. Jde především o minimální mzdu, mzdové tarify, povinné příplatky, placené překážky v práci, placená dovolená aj.¹⁴

Pramen: KOUBEK Josef, *Personální práce v malých a středních firmách*. 2011

2.7. Odměňování pracovníků

„Řízení odměňování se týká formulování a realizace strategií a politiky, jejichž účelem je odměňovat pracovníky slušně, spravedlivě a důsledně v souladu s jejich hodnotou pro organizaci a s jejich přispěním k plnění strategických cílů organizace. Zabývá se vytvářením, realizací a udržováním systémů odměňování (procesů, postupů a procedur odměňování), jejichž cílem je uspokojovat potřeby organizace i všech stran na organizaci zainteresovaných.“¹⁵ (Armstrong, 2007)

Systém odměňování je představován všemi prostředky, jejichž prostřednictvím se realizují zásady mzdové politiky. Obsahuje i celou škálu používání odměňování mimo mzdového charakteru. Cílem mzdového systému je definovat spravedlivou mzdu za provedenou práci.

Cílem mzdové politiky je

- získat kvalifikované zaměstnance, kteří by naplňovali požadavky kladené na pracovní místo,
- motivovat k výkonu a vhodnému pracovnímu jednání,
- udržet konkurenční schopnost firmy prostřednictvím korigování objemu vyplácených mezd,
- zabezpečit spravedlivou mzdovou diferenciaci v rámci firmy a v porovnání se mzdovými úrovněmi na vnějším trhu práce.

Pramen: ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 2007

¹⁴ KOUBEK Josef, *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. 288 s. ISBN 978-80-247-3823-9.

¹⁵ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-47-1407.

Mezi základní měřítka, podle kterých je práce hodnocena, patří Ženevské schéma.¹⁶ Toto schéma obsahuje seznam požadavků, které by měly být brány v potaz při hodnocení práce.

Tabulka č. 2.1 Ženevské schéma

Číslo skupiny	Hlavní druhy požadavků
I.	1. odborné znalosti = duševní požadavky 2. dovednosti = tělesné požadavky
II.	3. zátěž = duševní nároky 4. zátěž = tělesné nároky
III.	5. Odpovědnost
IV.	6. Pracovní podmínky

Pramen: NOVOTNÝ, Jiří. Nauka o podniku, Výstavba podniku. 2007

2.7.1. Mzda

Podle § 109 zákoníku práce náleží zaměstnanci v podnikatelském sektoru, který při tvorbě a uplatnění mzdového systému využívá velmi liberální prostředí vytvořené zákoníkem práce, (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů) za vykonanou práci mzda. Mzda má obvykle povahu peněžitého plnění, ale zákon připouští, aby byla poskytována i jako plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (v pracovním poměru).

Mzda je poskytována zaměstnavatelem zaměstnancům podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, dále se ve mzdě zohledňuje obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky. Zákon ukládá, že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli, přísluší stejná mzda.¹⁷ Mzda se sjednává v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, případně ji zaměstnavatel může stanovit vnitřním předpisem či mzdovým výměrem.¹⁸

Mzda musí být určena před začátkem vykonávání práce. Zaměstnavatel má povinnost v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který

¹⁶ NOVOTNÝ, Jiří. *Nauka o podniku. Výstavba podniku*. Plzeň: Aleš Čeněk 2007, 213 s. ISBN 978-80-7380-071-0

¹⁷ HOFMANNOVÁ, E., P. HLOUŠKOVÁ a M. ANDRŠČÍKOVÁ. *Zákoník práce* k 1. 1. 2014, 8. vyd. Praha: ANAG, 1248 s. ISBN 978-80-7263-50-5.

¹⁸ SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ a kol. *Podniková ekonomika*. 5. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 528 s. SBN 978-80-740-0336-3.

obsahuje informace o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.¹⁹

Mzda nesmí být nižší než minimální mzda a musí zaměstnanci náležet nejméně ve výši a za podmínek, které jsou stanoveny v zákonu č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

20

2.7.2. Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu, je univerzálním nástrojem ochraňujícím zaměstnance všech zaměstnavatelů před nepřiměřeně nízkým oceněním jejich práce. Její právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Základní sazba minimální mzdy od 1. srpna 2013 činí nejméně Kč 8 500,- za měsíc při týdenní pracovní době 40 hodin nebo Kč 50,60,- za hodinu. (dle nařízení vlády č. 210/2013 Sb.)

Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru i v právním vztahu založeném na dohodách konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). V případě, kdy mzda nebo odměna z dohody nedosáhne v kalendářním měsíci výše minimální mzdy dle §111 odst. 3, má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci doplatek. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přes čas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a neděli.²¹

2.7.3. Zaručená mzda

Zaručenou mzdou je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo, kterého dosáhl výkonem práce. Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny nařízením vlády č. 210/2013 Sb. o minimální mzdě. Za tímto účelem jsou práce odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin.²²

¹⁹ HOFMANNOVÁ, E., P. HLOUŠKOVÁ a M. ANDRŠČÍKOVÁ. *Zákoník práce* k 1. 1. 2014, 8. vyd. Praha: ANAG, 1248 s. ISBN 978-80-7263-50-5.

²⁰ VYBÍHAL, Václav. a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2012: praktický průvodce*. Praha: GRADA. 448 s. ISBN 978-80-247-4101-7.

²¹ HOFMANNOVÁ, E., P. HLOUŠKOVÁ a M. ANDRŠČÍKOVÁ. *Zákoník práce* k 1. 1. 2014, 8. vyd. Praha: ANAG, 1248 s. ISBN 978-80-7263-50-5.

²² ŠUBRT, B., Z. LEIBLOVÁ, V. PŘÍHODOVÁ a KOLEKTIV *Abeceda mzdové účetní 2013*. Praha: ANAG, 573 s. ISBN 978-80-263-800-0.

Tabulka č. 2.2 Nejnížší úroveň zaručené mzdy v Kč

Skupina prací	Kč/hod	Kč/měsíc
1.	50,60	8 500
2.	55,90	9 400
3.	61,70	10 400
4.	68,10	11 400
5.	75,20	12 600
6.	83,00	13 900
7.	91,70	15 400
8.	101,20	17 000

Pramen: Nařízení vlády č. 210/2013 Sb.

2.8. Obecné vymezení mzdových forem a jejich třídění

Každá práce by měla být po zásluze odměněna. Z toho vyplývá, že úkolem mzdových forem je mzdově ocenit výsledky práce zaměstnance, v závislosti na pracovním výkonu a jednání. Tato závislost musí být vymezena tak pružně, aby jeho prostřednictvím stanovená výše odměny v plné míře vyjadřovala rozdíly ve výkonnosti. Znamená to, že odměna s růstem výkonu stoupá a při jeho poklesu se snižuje. Mzdové formy nejsou stanoveny žádným právním předpisem. Zásady pro uplatnění mzdových forem jsou plně v pravomoci zaměstnavatele a mohou být upraveny ve vnitřním předpisu.^{23,24}

Mezi základní mzdové formy patří

- časová mzda,
- úkolová mzda.

Pramen: HORVÁTOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. Odměňování zaměstnanců v organizacích. 2010.

2.8.1. Časová mzda

Nejpoužívanější mzdovou formou, kterou používají zaměstnavatelé především pro odměňování výkonu těch prací, jež není možno odměňovat na základě jiných hledisek než času, je časová mzda. Motivační faktor u této mzdové formy je velmi

²³ HORVÁTOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská. Technická univerzita 2010. ISBN 978-80-248-2264-8.

²⁴ SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ a kol. *Podniková ekonomika*. 5. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 528 s. SBN 978-80-740-0336-3.

malý a proto zaměstnavatelé užívají doplňkových mzdových forem např. prémie, výkonnostní odměny, které mohou stanovit vnitřním mzdovým předpisem a jež jsou samozřejmě pohyblivou složkou, a tak stimulují zaměstnance k lepším výkonům.

Součinem mzdové sazby a odpracovaného času získáme hodnotu časové mzdy. Výpočet časové mzdy je založen na základě tarifů, které se odvozují z relativní hodnoty práce v organizaci a přihlíží se i k vnějším faktorům.

Typy časové mzdy

- **časová mzda hodinová** - výpočet je dán součinem mzdové sazby s počtem odpracovaných hodin,
- **časová mzda měsíční** - je určena danou časovou sazbou a v praxi je odvozená od kalendářního měsíce,
- jsou i další možnosti časové mzdy, například: **odměna za směnu, odměna za kalendářní týden** atd.

Výhody časové mzdy

- časová mzda je pro zaměstnavatele levný typ odměňování, protože administrativně nezatěžuje a je velmi jednoduchá,
- při časové mzdě se dobře odhadují a plánují mzdové náklady,
- pro zaměstnance je srozumitelná a dává jistotu výdělku,
- při změnách v organizaci práce nepůsobí jako překážka.

Nevýhody časové mzdy

- základní nevýhodou časové mzdy je její omezený stimulační účinek,
- vyžaduje intenzivnější kontrolu zaměstnanců, aby nedocházelo k parazitování na organizaci.²⁵

Pramen: HORVÁTOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. Odměňování zaměstnanců v organizacích. 2010.

2.8.2. Úkolová mzda

Úkolová mzda patří mezi nejjednodušší a zároveň nejpoužívanější typ výkonové mzdové formy, která je vhodná především při odměňování dělnických profesí. Zaměstnavatelé ji zavádějí tam, kde předpokládají, že zaměstnanci chtějí a mohou,

²⁵ HORVÁTOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. Odměňování zaměstnanců v organizacích. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská. Technická univerzita 2010. ISBN 978-80-248-2264-8.

svým výkonem ovlivnit množství vyrobené produkce. A kde je možná spolehlivá evidence a kontrola množství a kvality práce.

Zavádění této mzdové formy je limitováno ustanovením § 103 odst. 1 písm. k) ZP, podle něhož zaměstnavatel nesmí používat takový způsob odměňování u prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení zdraví a bezpečnosti zaměstnanců.²⁶ Mzda se vypočítá jako součin úkolové sazby a množství skutečně odvedených kvalitních jednotek.

Existují dvě formy úkolové mzdy

- 1) **úkolová mzda s rovnoměrným průběhem** závislosti mzdy na výkonu – stejná sazba za jednotku pro všechny jednotky,
- 2) **úkolová mzda s diferencovaným průběhem** závislosti mzdy na výkonu - je stanovena hranice pro určité přijatelné množství odvedené práce a za každou další odvedenou jednotku práce se pak vyplácí sazba vyšší.

Výhody úkolové mzdy

- motivuje zaměstnance k vyššímu výkonu,
- zaměstnanec má možnost vyšších výdělků,
- v případě, kdy je práce vykonána za kratší časovou jednotku práce, klesají náklady,
- intenzita dohledu je nižší.

Nevýhody úkolové mzdy

- kvalita se může zhoršovat se vzrůstající produkcí,
- při stanovování jednotek práce mohou vzniknout neshody mezi kolegy,
- vyšší náklady za zavedení a udržování systému,
- vyšší požadavky na organizaci práce.²⁷

Pramen: HORVÁTOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. Odměňování zaměstnanců v organizacích. 2010.

²⁶ HOFMANNOVÁ, E., P. HLOUŠKOVÁ a M. ANDRŠČÍKOVÁ. *Zákoník práce* k 1. 1. 2014, 8. vyd. Praha: ANAG, 1248 s. ISBN 978-80-7263-50-5.

²⁷ HORVÁTOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská. Technická univerzita, 2010. ISBN 978-80-248-2264-8.

2.8.3. **Dodatkové mzdové formy**

- prémie,
- osobní ohodnocení,
- podíly na výsledcích hospodaření.²⁸

Pramen: KOUBEK Josef. Personální práce v malých a středních firmách. 2011

Prémie

Prémie doplňují základní mzdové formy, časovou a úkolovou mzdu. Patří mezi oblíbené mzdové formy, které členíme na **jednorázové** (za mimořádné plnění pracovních povinností) a **pravidelné**. Zpravidla se však jedná o odměny vyplácené pravidelně za výsledky práce, které jsou měřitelné nebo kvantifikované. Účinnost této doplňující formy odměňování spočívá v tvorbě závislosti mzdy na daném měřitelném a vyčíslitelném ukazateli, který zaměstnanec svým výkonem ovlivní. Zaměstnavatel si určuje pravidla pro poskytování prémie. Předpokladem pro účinnost prémie je seznámení zaměstnanců s pravidly odměňování.²⁹

Osobní ohodnocení

Osobní ohodnocení stanoví přímý nadřazený v závislosti na slovním hodnocení zaměstnance podle hodnotitelných kritérií, která posuzují schopnosti, dovednosti, sociální jednání a především množství a kvalitu práce. Může být stanoveno procentem ze mzdového tarifu.³⁰

Podíly na výsledcích hospodaření

Pokud je výsledek hospodaření lepší než plánovaný, může zaměstnavatel vyplatit zaměstnancům podíly ze zisku. Dle Novotného „*Účast na hospodářských výsledcích není součástí mzdy, je však součástí odměny za práci*“.³¹ Cílem je zvýšit produktivitu, snížit náklady, získat a stabilizovat zaměstnance. S podíly na výsledcích se obvykle setkáváme u velkých podniků, které je využívají k vytváření image dobrého zaměstnavatele na trhu práce.

²⁸ KOUBEK Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada 2011. 288 s. ISBN 978-80-247-3823-9

²⁹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. 558 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

³⁰ SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ a kol. *Podniková ekonomika*. 5. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 528 s. SBN 978-80-740-0336-3.

³¹ NOVOTNÝ, Jiří. *Nauka o podniku. Výstavba podniku*. Plzeň: Aleš Čeněk 2007, 213 s. ISBN 978-80-7380-071-0

2.9. Zaměstnanecké výhody

Benefitem se dá obecně označit nějaká výhoda či prospěch někoho ve srovnání s jiným účastníkem nějakého systému. Zaměstnanecké výhody jsou zaměstnancům poskytovány na základě ujednání pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Vhodně zvolený systém zaměstnaneckých výhod společně s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců vede ke zvyšování konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků společnosti. Vedle mzdy je poskytování benefitů součástí personální politiky a zároveň nástrojem sloužícím k motivaci zaměstnanců. Tyto zaměstnanecké výhody mohou mít z hlediska formy příjmu pro zaměstnance podobu různých peněžních a nepeněžních plnění a pro zaměstnavatele z hlediska formy finančních a nefinančních výdajů.³²

Obrázek č. 2.2

Co je benefit ? →	Nemzdové plnění Není mzdou, není náhradou mzdy Plnění mimo mzdy, kromě mzdy Bez právního nároku
-------------------	--

Pramen: PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011

2.9.1. Způsoby poskytování zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody může zaměstnavatel poskytnout buď

- **všem zaměstnancům společnosti**- příspěvky na stravování, penzijní připojištění se státním příspěvkem, příspěvky na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, hrazení zdravotních prohlídek, zvýhodněné půjčky a jiné,
- **pouze vybrané skupině zaměstnanců**- příspěvky na dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání, používání služebního auta i pro soukromé účely, mobilní telefony a jiné.

Pramen: HORVÁTOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. Odměňování zaměstnanců v organizacích. 2010.

³² HORVÁTOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská. Technická univerzita, 2010. ISBN 978-80-248-2264-8.

2.9.2. Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity se člení z různých hledisek. Dle Pelce: je vhodné členění benefitů z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti:³³

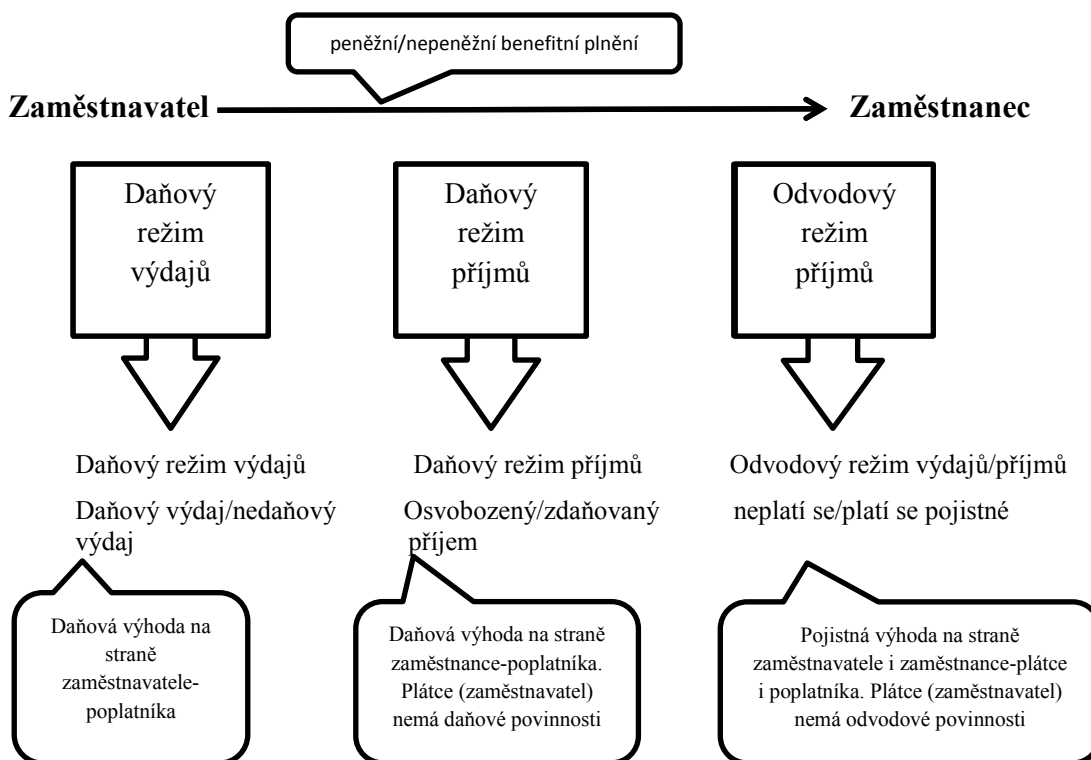
- **na mimořádně výhodné** - jedná se o ty, které jsou (případně do limitu) pro zaměstnavatele daňovým výdajem, a pro zaměstnance jsou (případně do limitu) osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nezahrnují se (opět případně do limitu) do vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.
- **na benefity s dílčí výhodností** - pro zaměstnavatele jsou daňovým výdajem a pro zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti, nebo naopak na straně zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem a u zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny, a proto nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Pramen: PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011. 2011

Čím více daňových a odvodových výhod mají benefity, tím jsou lepší. Benefit je plněním poskytovaným zaměstnavatelem zaměstnanci, zaměstnanec na něj nemá právní nárok a není nezbytný k získávání zdanitelných příjmů zaměstnavatele.

³³ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Obrázek č. 2.3 Daňové a odvodové teritorium benefitů



Pramen: PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*.

2.9.3. Příklady zaměstnaneckých benefitů

V této práci autor nebude uvádět všechny zaměstnanecké benefity, ale uvede jen ty, kterých zaměstnavatelé nejvíce využívají.

➤ Příspěvek na stravování zaměstnanců

Příspěvek na stravování zaměstnanců patří k nejčastěji využívaným zaměstnaneckým benefitům. V současné době zaměstnavatelé nejvíce využívají poskytování stravenek zaměstnancům. Výše nominální hodnoty stravenky poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci není nijak omezena, vždy záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, a rovněž tak není žádným zákonným předpisem stanoveno za jakou částku z nominální hodnoty stravenky, bude tato stravenka prodávána zaměstnancům. Zaměstnavatel tak může stravenku zaměstnanci poskytnout i bezplatně. Způsob použití stravenky je tak výlučně na rozhodnutí zaměstnance (oběd v restauraci nebo nákup potravin v obchodním řetězci).³⁴

³⁴ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013. 199 s. ISBN- 978-80-7478-000-4.

Dle zákona § 236 Zákoníku práce mají zaměstnanci obecně právo na to, aby jim zaměstnavatel umožnil, nikoliv však přímo zajistil během výkonu pracovní směny stravování. Pod pojmem „umožnit stravování“ si lze představit poskytnutí pracovního volna a zajištění prostoru pro stravování, nikoliv zajištění jídla.³⁵

Daňový režim - zaměstnavatel

Příspěvek na stravování je daňovým výdajem a je vymezen v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4-5 zákona č.586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.

Dle tohoto ustanovení je daňovým výdajem (nákladem):

- provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin
- příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % z ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Podmínkou je, že zaměstnanec byl přítomen v práci během této stanovené směny aspoň 3 hodiny.

Daňový režim - zaměstnanec

Poskytnutím příspěvku na stravování zaměstnavatelem vzniká u zaměstnance nepeněžní příjem, který je dle § 3 odst. 2 ZDP předmětem daně z příjmů fyzických osob. Je však dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP od daně z příjmů osvobozen. Tedy v případě, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky, a to buď za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je poskytuje bezplatně, pak celá nominální hodnota stravenky je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Jinak je tomu v případě peněžního příspěvku zaměstnavatele na stravování zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům peněžní příspěvek k úhradě stravování např. formou peněžní částky zahrnuté do jejich mzdy, jedná se na straně zaměstnance o peněžní příjem podléhající zdanění ze super hrubé mzdy v příslušném měsíci. Tento peněžní příjem by rovněž vstupoval do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

³⁵ HOFMANNOVÁ, E., P. HLOUŠKOVÁ a M. ANDRŠČÍKOVÁ. *Zákoník práce* k 1. 1. 2014, 8. vyd. Praha: ANAG, 1248 s. ISBN 978-80-7263-50-5.

➤ **Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna zaměstnance**

Dalším benefitem který patří u zaměstnavatelů k oblíbeným, je poskytování dovolené nad rámec zákonem stanovených dvaceti dnů nebo kompenzace mzdy v případě krátkodobé nemoci.

Daňový režim – zaměstnavatel

Pokud je toto plnění pracovněprávním nárokem, jedná se o daňový výdaj.

Daňový režim – zaměstnanec

Jedná se o příjem ze závislé činnosti, tzn. je zdaňován.

➤ **Pojistné**

Tento příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvody pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.³⁶

➤ **Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance**

Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění jeho zaměstnanců patří stále mezi nejčastější zaměstnanecké výhody. Nově se k příspěvkům na penzijní připojištění řadí i příspěvky zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření v souvislosti se zákonem č. 428/2011 Sb. a č. 403/2012 Sb. Důchodový systém je počínaje rokem 2013 realizován v rámci tří pilířů:

1. **Pilíř I.** - důchodové pojištění spravované státem - průběžný systém, který je financován ze sociálního pojištění, ze kterého jsou vypláceny starobní důchody.

Výše sazby důchodového pojištění z vyměřovacího základu v roce 2014 u poplatníka, který není účasten II. pilíře:

Tabulka č. 2.3 Sazba důchodového pojištění - pilíř I.

Plátce	Sazba důchodového pojištění
zaměstnanec	6,5%
zaměstnavatel	21,5%
OSVČ	29,2%

Pramen: PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011.

Výše sazby důchodového pojištění z vyměřovacího základu v roce 2014 u poplatníka, který je účasten II. pilíře:

³⁶ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka č. 2.4 Sazba důchodového pojištění - pilíř II.

Plátce	Sazba důchodového pojištění
zaměstnanec	3,5%
zaměstnavatel	21,5%
OSVČ	31,2%

Pramen: PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011.

Výše uvedené pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení se odvádí na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

2. **Pilíř II.** - důchodové spoření – vstup dobrovolný a závisí pouze na rozhodnutí fyzické osoby. Účastníkem se může stát osoba, která dosáhla 18 let a pokud uzavře s penzijní společností smlouvu o důchodovém spoření nejpozději do konce kalendářního roku, kdy dosáhne 35 let. Pokud osoba vstoupí do II. pilíře, nemůže ze systému vystoupit a jako účastník je povinen hradit pojistné po celou dobu své účasti na důchodovém spoření. Osobní důchodové účty budou vést penzijní společnosti, které vzniknou transformací z již existujících penzijních fondů.

Výše sazby důchodového spoření z vyměřovacího základu v roce 2014 u poplatníka, který je účasten II. pilíře:

Tabulka č. 2.5 Sazba důchodového spoření - pilíř II.

Plátce	Sazba důchodového spoření
Zaměstnanec	5%
OSVČ	5%

Pramen: PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011.

Za zaměstnance je plátcem pojistného na důchodové spoření zaměstnavatel. 5% sazba důchodového spoření je vypočtena z vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění a zaměstnavatel ji bude odvádět příslušnému finančnímu úřadu, který pojistné převede na účet daného důchodového fondu u penzijní společnosti.

Sazba pojistného u zaměstnance na důchodové spoření je 5 % a skládá se z výše 3 % z vyměřovacího základu pojistného na důchodové pojištění a z výše 2 % z vyměřovacího základu pojistného na důchodové pojištění, kterou přispívá zaměstnanec nadto.

Zaměstnanci, který je účasten důchodového spoření se snižuje výše pojistného na důchodové pojištění z 6,5 % na 3,5 % z vyměřovacího základu a toto pojistné odvádí zaměstnavatel i nadále okresní správě sociálního zabezpečení. Výše pojistného na důchodové spoření u OSVČ je 5 % a skládá se z 3 % z vyměřovacího základu pojistného na důchodové pojištění (ponížená sazba na důchodové pojištění z 29,2 % na 26,2 %) a z 2 % nadto, kterou přispívá účastník důchodového spoření navíc ze svého.

Účastník důchodového spoření si může vybrat umístění svých peněžních prostředků do jednoho ze čtyř důchodových fondů, které vytváří penzijní společnost provozující důchodové spoření. Jsou to: dynamický důchodový fond, vyvážený důchodový fond, konzervativní důchodový fond a důchodový fond státních dluhopisů. Mezi těmito fondy může účastník peněžní prostředky libovolně převádět.³⁷

3. Pilíř III. - doplňkové penzijní spoření - neboli třetí pilíř důchodového systému je nový název pro penzijní připojištění. Jde o způsob spoření na stáří, podporovaný státem formou příspěvků a daňových úlev. Cílem je získat další zdroj příjmů v důchodovém věku vedle státního důchodu, jehož výše má z důvodu stárnutí populace klesat.

„Součástí vládního návrhu důchodové reformy projednávané v těchto dnech poslaneckou sněmovnou je i transformace stávajícího systému penzijního připojištění. Jeden z jeho hlavních problémů ale zůstává nevyřešen. Nezmění-li se podmínky při přiznání nároku na státní příspěvky a daňové zvýhodnění, doplňkové penzijní spoření se žádným pilířem důchodové reformy nestane.“³⁸

Daňový režim – zaměstnanec: podle znění § 6 odst. 9 písm. p) je u zaměstnance od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozena platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně. Ale pokud přispěje zaměstnavatel platbu ve finanční podobě, nemůže zaměstnanec uplatnit daňové výhody.

Daňový režim – zaměstnavatel: podle znění § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP budou příspěvky zaměstnancům u zaměstnavatele daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši.

³⁷ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013. 199 s. ISBN- 978-80-7478-000-4.

³⁸ <http://www.investujeme.cz/chatrny-treti-pilir-duchodove-reformy/>

3. Charakteristika současného stavu ve vybraném podniku

Na přání vrcholového vedení nebude autor zveřejňovat úplný název společnosti. Pro účely této práce bude plně postačující použití zkratky EA, a. s.. Údaje uvedené v této práci a týkající se společnosti vycházejí z faktů, nebyly nijak zkresleny, a proto mají reálnou vypovídací schopnost.

3.1. Základní údaje o společnosti

Společnost EA, a.s. vznikla v roce 1992 jako jedna z dceřiných společností bývalé Tesly Rožnov s. p.. Byla založena dle českého právního řádu, obchodního zákoníku jednorázově Fondem národního majetku České republiky se sídlem v Praze 1, Gorkého náměstí č. 32, jako jediným zakladatelem na základě zakladatelské listiny obsahující rozhodnutí zakladatele ve smyslu ustanovení zákona ze dne 24. 4. 1992. Zapsána do OR byla 29. dubna 1992 na dobu neurčitou, jako právní forma byla zvolena akciová společnost.

Rozhodujícím předmětem podnikání emitenta je činnost v energetickém a vodohospodářském programu.

Jednotlivé klíčové činnosti společnosti

- rozvod tepelné energie,
- výroba tepelné energie,
- distribuce plynu,
- obchod s elektřinou,
- distribuce elektřiny,
- obchod s plynem,
- poskytování telekomunikačních služeb,
- provozování vodovodů a kanalizací.

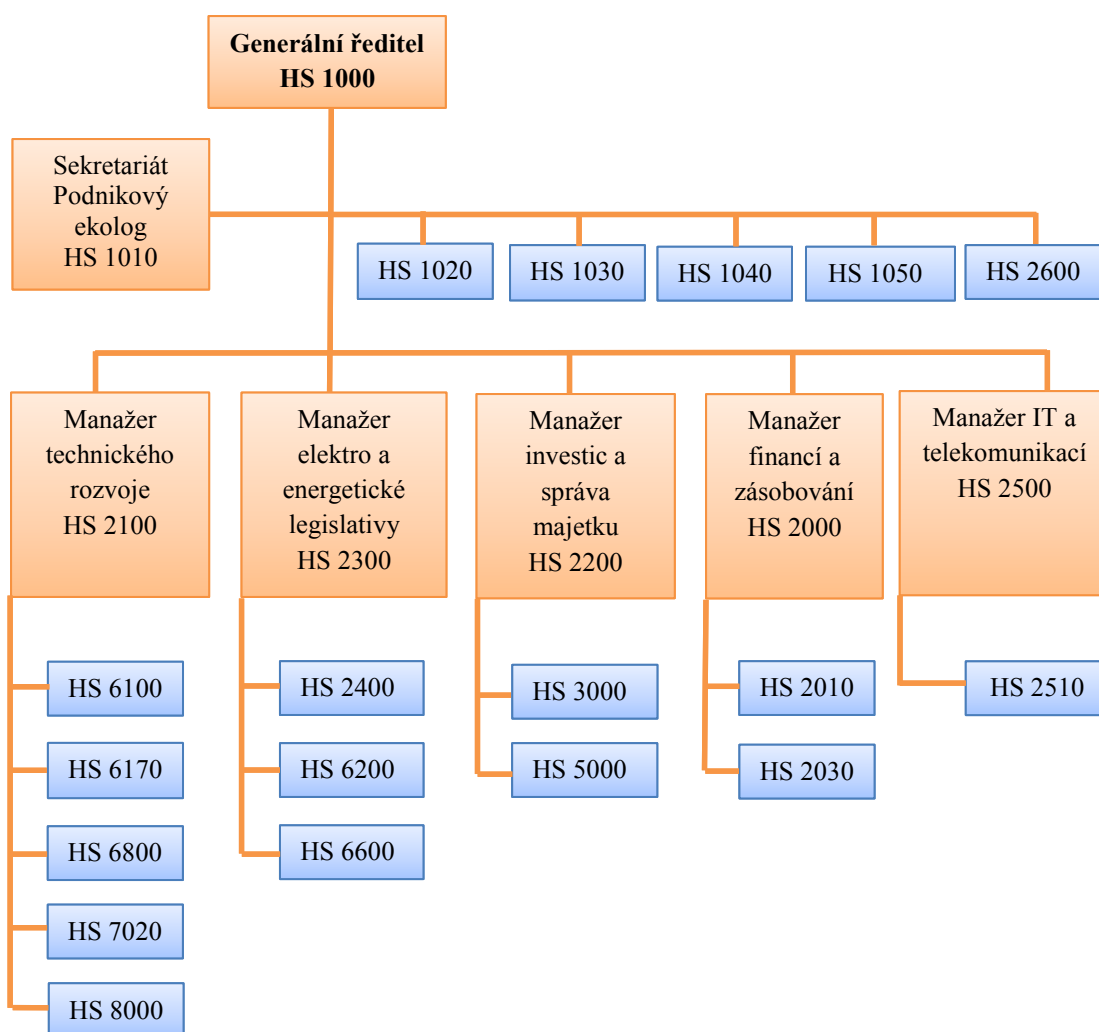
V současnosti se společnost EA, a.s. věnuje rovněž developerské činnosti a revitalizaci objektů, které byly uvolněny jinými společnostmi s cílem jejich dalšího využití jak už pro vlastní potřebu, tak pro účely pronájmu či prodeje dalším subjektům, nebo pro výstavbu a rozvoj bytové a občanské vybavenosti.

Společnost svou činností zajišťuje neustálé zlepšování efektivity zavedeného systému managementu jakosti a environmentálního managementu v souladu s požadavky normy ISO 9001:2000 a ISO 14001:2004.

3.1.1. Organizační struktura společnosti

Organizační struktura společnosti je liniově štábní, kde nejvyšším vedením je pověřen generální ředitel HS 1000, pod něj spadají manažer technického rozvoje HS 2100, manažer elektro a energetické legislativy HS 2300, manažer investic a správa majetku HS 2200, manažer financí a zásobování HS 2000 a manažer IT a telekomunikací HS 2500. Pod manažery dále spadají vedoucí jednotlivých hospodářských středisek.

Obrázek č. 3.1 Liniově štábní organizační struktura společnosti



Pramen: vlastní zpracování dle interních materiálů

HS 1020 personální oddělení, HS 1030 řízení jakosti, HS 1040 ekonomicko plánovací oddělení, HS 1050 účtárna, HS 2010 zásobování, HS 2030 pokladna, HS 2400 manažer vybraných komodit, HS 2510 telekomunikace, HS 2600 oddělení péče o zákazníka, HS 6100 kompresorová stanice a rozvod technických plynů, HS 6170 distribuce chlazených vod, HS 6200 výroba tepla, HS 6600 rozvod elektrické energie, HS 6800 laboratoře, HS 6300 a HS 6400 vodní hospodářství, 7020 zámečnická a strojní dílna, HS 8000 rozvod a dodávky tepla, HS 3000 výroba tepla provoz Vrbno p/P a HS 5000 prodej a sklad verzalitových výrobků.

3.1.2. Struktura zaměstnanců společnosti dle věku a vzdělání

V době kdy byla společnost EA, a.s. založena, zaměstnávala přibližně 500 zaměstnanců, kteří zajišťovali provoz a plynulé dodávky energetických médií svým zákazníkům. Již v těchto letech se společnost rozhodla implementovat optimalizační metody z důvodu úspory nákladů a udržení konkurenceschopnosti na trhu.

Postupně byly tlumeny provozy, které nevykazovaly kladný hospodářský výsledek a byly nahrazovány dodavateli z vnějšího prostředí. (outsourcing)

Byl také zaváděn bezobslužný provoz a monitoring, který postupně nahradil obsluhu technologického zařízení.

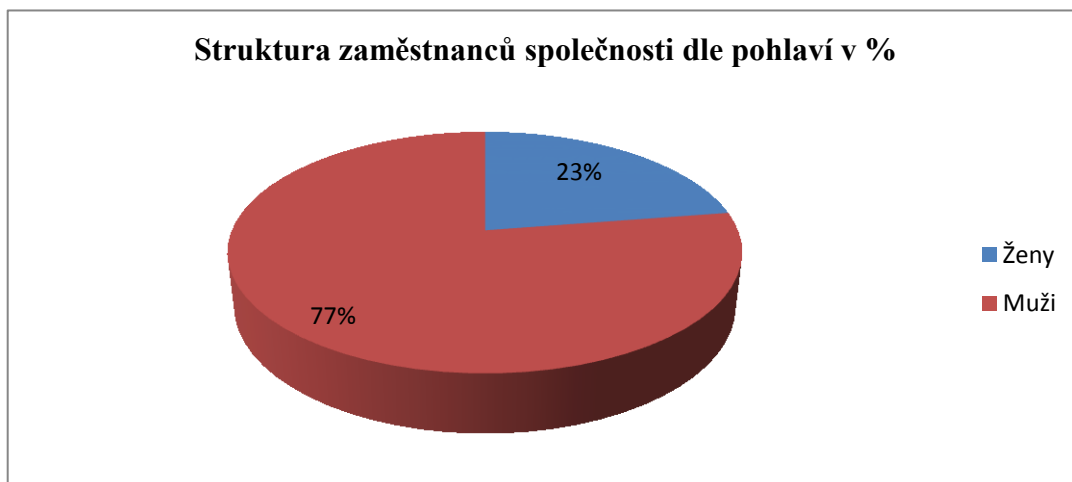
V současné době je ve společnosti zaměstnáno 173 zaměstnanců, kteří mají odpovídající vzdělání, kvalifikaci a zejména odbornou praxi dle požadavků na odpovídající pracovní pozice. Všichni zaměstnanci pracují na hlavní pracovní poměr, který mají smluvně sjednaný pracovní smlouvou. Společnost nezaměstnává agenturní pracovníky.

Zaměstnavatel předkládá pracovní smlouvu zaměstnanci v písemné podobě, kterou zaměstnanec podepisuje při nástupu do zaměstnání. Zkušební doba je na 3 měsíce pro běžné zaměstnance a pro vedoucí pracovníky je na 6 měsíců. Po uplynutí zkušební doby je pracovní smlouvou sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou.

Všem zaměstnancům je předloženo k podpisu Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Každý zaměstnanec má dle kolektivní smlouvy nárok na čerpání zaměstnaneckých výhod, a to příspěvek na

stravování, příspěvek na dovolenou dle odpracovaných let, příspěvek na dopravu do zaměstnání pokud dojíždí více jak 30 km.

Graf č. 3.1 Struktura zaměstnanců dle pohlaví v %



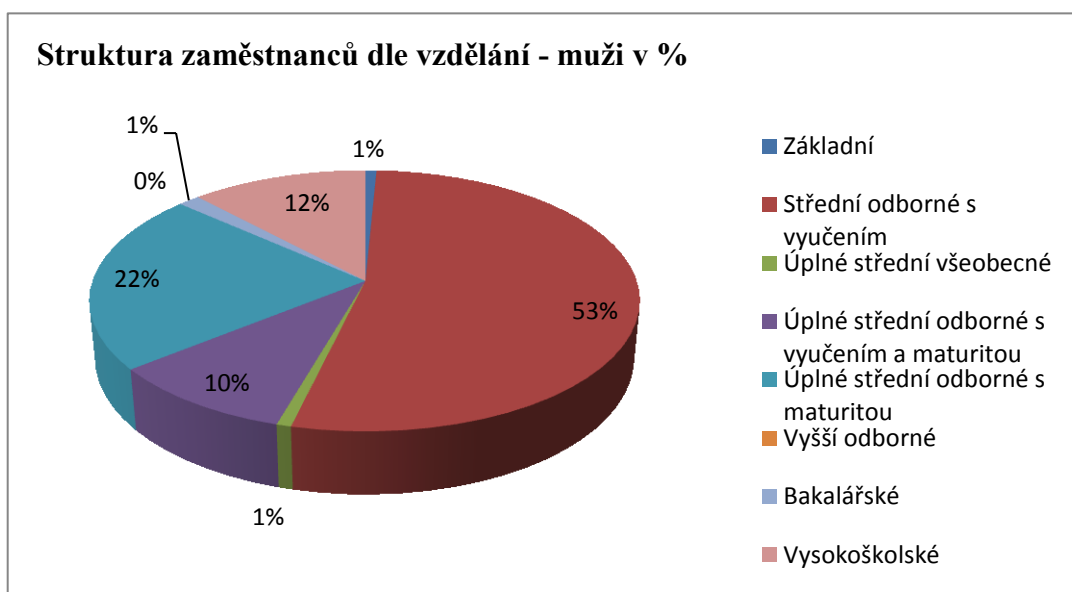
Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

Z výše uvedeného grafu je vidět, že z celkového počtu 173 zaměstnanců společnost zaměstnává $\frac{3}{4}$ zaměstnanců mužského pohlaví a $\frac{1}{4}$ zaměstnanců pohlaví ženského. Je to proto, že společnost má stěžejní činnost v oboru energetiky a vodního hospodářství, kde bývá zaměstnání žen velmi obtížné z toho důvodu, že práce je namáhavá a mnohdy se pracuje i ve ztížených pracovních podmínkách. Zaměstnanci ženského pohlaví jsou zaměstnáni v laboratořích, které společnost provozuje a také jako administrativní pracovníci.

Dle pravidel Evropské unie se společnost EA, a.s. řadí mezi střední firmy - počet zaměstnanců do 250 a obrat do 50 mil. EUR nebo celková bilance do 43 mil. EUR.

Obratem se rozumí celková hodnota výstupu z hospodářské činnosti uskutečněné během určitého časového období, je obvykle měřena celkovými ročními tržbami po odečtení vráceného zboží. To znamená, že obrat je v 99 % případů roven tržbám.

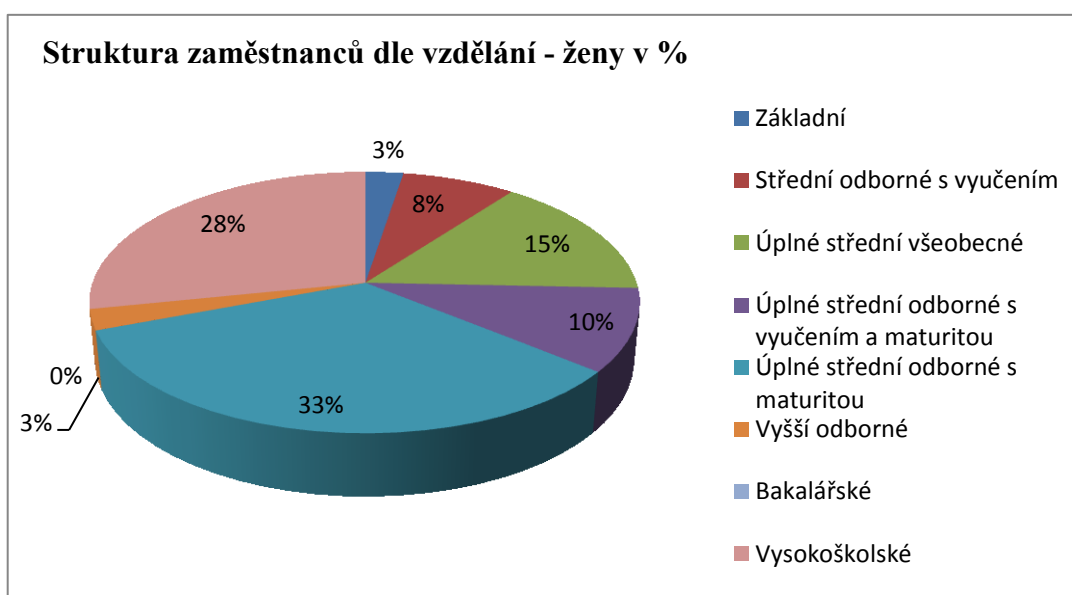
Graf č. 3.2 Struktura zaměstnanců dle vzdělání - muži v %



Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

Z tohoto grafu č. 3.2 je vidět, že více než polovinu zaměstnanců a to 53 % tvoří zaměstnanci s výučním listem, kteří zastávají práci v dělnické profesi, dále asi 35 % zaměstnanců se středoškolským vzděláním zastává pracovní pozice mistrů nebo vedoucích hospodářských středisek a zbytek 12 % zaměstnanců se podílí na vedoucích místech administrativních pracovních pozic nebo ve vrcholovém managementu.

Graf č. 3.3. Struktura zaměstnanců dle vzdělání - ženy v %



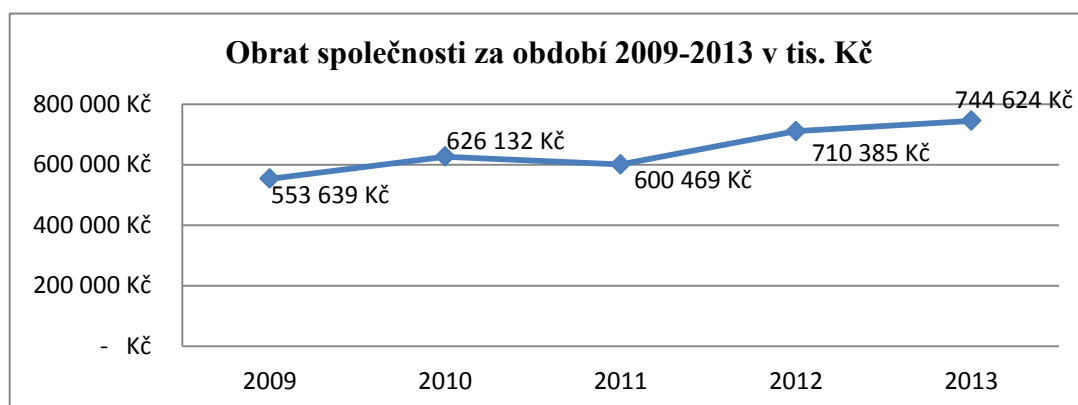
Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

Další graf č. 3.3 nám ukazuje segmentaci žen dle vzdělání a to tak, že vyučené zaměstnankyně jsou zaměstnány na pozici uklízeček, středoškolsky vzdělané jako administrativní pracovníce a pracovníce s vysokoškolským diplomem jsou zaměstnány v mikrobiologické a chemické laboratoři, kde jsou požadavky na vysokoškolské vzdělání pro obsluhu zařízení a na vedoucí pozice.

Průměrný věk všech zaměstnanců je 47,25 let, průměrný věk zaměstnaných mužů dosahuje 48,65 let a u žen 42,96 let. Z těchto věkových průměrů autor usuzuje, že společnost se snaží udržet své zkušené zaměstnance a udržet tak výkony společnosti na požadované úrovni.

3.1.3. Hospodaření společnosti

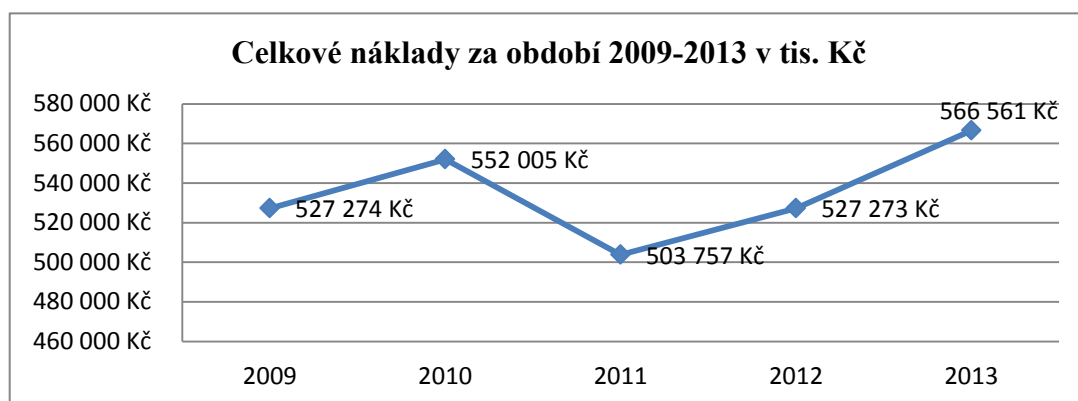
Graf č. 3. 4 Obrat společnosti za období 2009 – 2013 v tis. Kč



Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

Obrat společnosti dle grafu č. 3.4 od roku 2009 do roku 2013 stoupl o 34,5 %, což vypovídá o dobré obchodní politice vrcholového vedení společnosti a také, že ekonomika se dostává z krize.

Graf č. 3. 5 Celkové náklady společnosti za období 2009 – 2013 v tis. Kč



Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

Graf č. 3. 5 znázorňuje vzestup nákladů společnosti od roku 2011, je způsoben nárůstem investic do technologie výroby tepla a elektrické energie.

Do provozu byly uvedeny 2 horkovodní kotle s celkovým jmenovitým výkonem 6,5 MW a dále 2 kogenerační jednotky na bázi plynových motorů s celkovým jmenovitým výkonem 1,1 MW v elektrické energii a 1,39 MW v tepelné energii. Tato koncepce umožňuje v době snížených odběrů tepla, tj. přechodném období jara, podzimu a letního období úplné odstavení parních kotlů z provozu a přejít tak do výhodnějšího způsobu výroby tepla a elektrické energie na horkovodních kotlích a kogeneračních jednotkách.

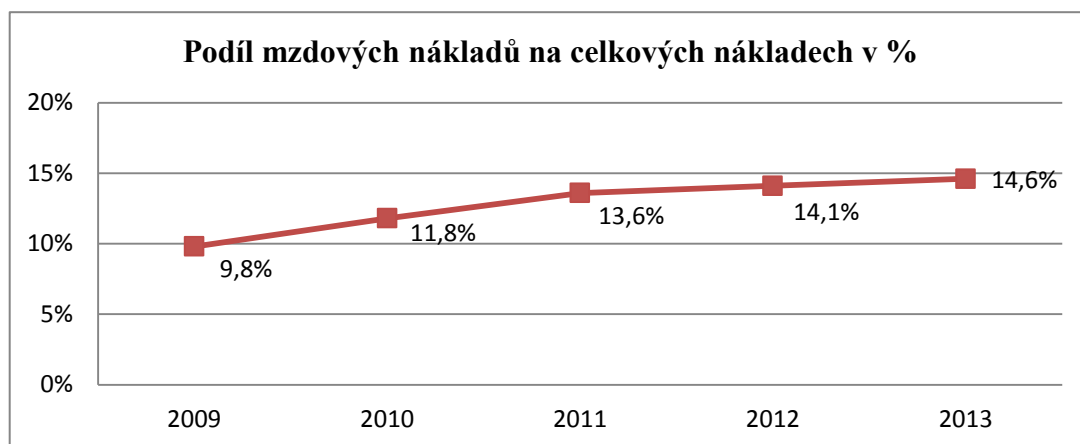
Dále bylo uvedeno do provozu nové zařízení na místní výrobu plynného dusíku s kapacitou 1000 Nm³/hod., které pracuje na principu nízkoteplotního dělení vzduchu a zajišťuje převážnou část požadované spotřeby zákazníků z průmyslového areálu.

V roce 2013 byla uvedena do provozu nová turbokompresorová jednotka pro výrobu chlazené vody s chladícím výkonem 2 000 kW, která nahradila již dosluhující jednotku.

Dále byla zahájena investiční akce s cílem zhotovení technologického projektu a následné realizace doplnění stávajícího zdroje tepla o instalaci dvou horkovodních kotlů na zemní plyn o jmenovitém výkonu 9 MW a 14 MW. Cílem investiční akce je trvalý přechod ze stávající koncepce výroby páry na úroveň horkovodního systému a trvalý přechod ze spalování TTO na spalování zemního plynu.

3.1.4. Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech v %

Graf č. 3. 6 Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech společnosti v %



Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

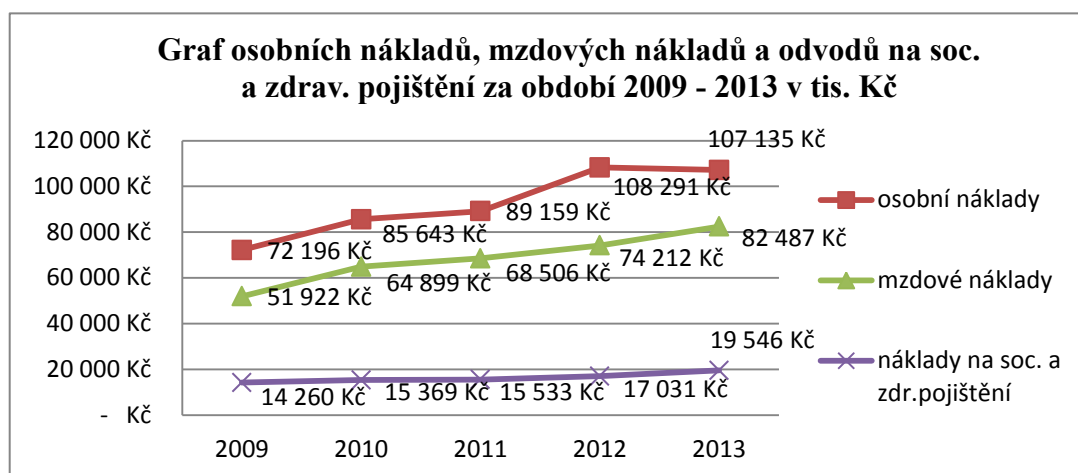
Dle výše uvedeného grafu č. 3. 6 vývoje podílu mzdových nákladů na celkových nákladech firmy vyplývá, že management provádí optimalizaci mezd dle výše míry inflace, což ovšem nezaručuje, že nedojde k odlivu zapracovaných zkušených zaměstnanců.

Tabulka č. 3.1 Osobní, mzdové náklady a odvody na soc. a zdrav. pojištění v tis. Kč

Tabulka osobních, mzdových nákladů a odvodů na soc. a zdrav. pojištění v tis. Kč			
Rok	osobní náklady	mzdové náklady	náklady na soc. a zdrav. pojištění
2009	72196	51922	14260
2010	85643	64899	15369
2011	89159	68506	15533
2012	108291	74212	17031
2013	107135	82487	19546

Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

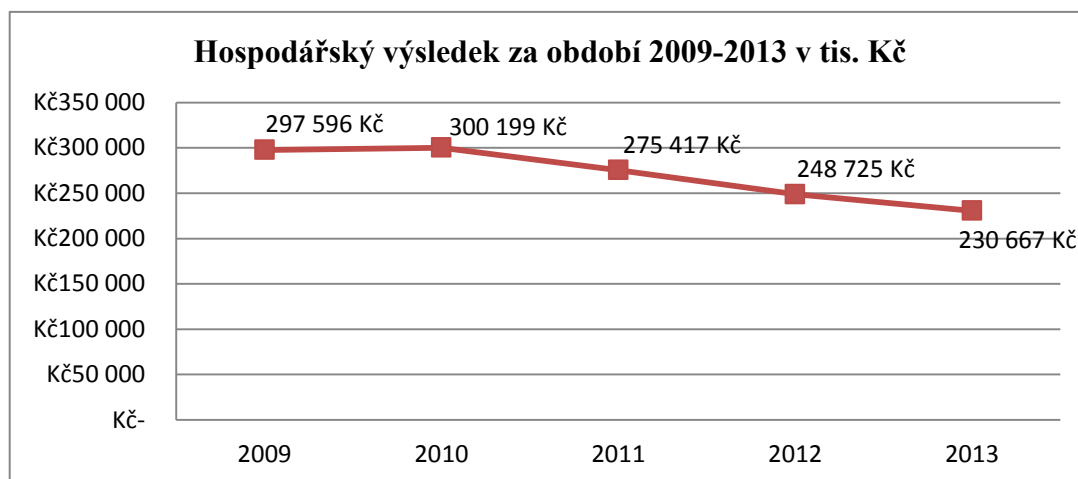
Graf č. 3. 7 Mzdové, osobní náklady a odvody na soc. a zdrav. pojištění v Kč



Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

Pomocí modelu výše uvedené tabulky č. 3. 1 a grafického znázornění č. 3. 7 je vidět, že vedení podniku se snaží mzdy optimalizovat zvyšováním základní mzdy, což je taky vidět na křivce odvodů na sociální a zdravotní pojištění, která mírně stoupá.

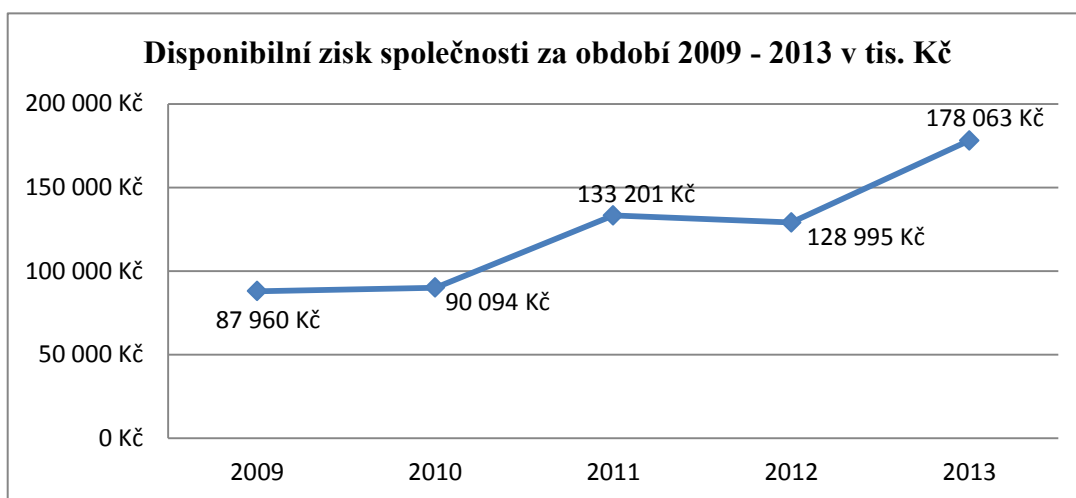
Graf č. 3. 8 Hospodářský výsledek společnosti za období 2009 – 2013 v tis. Kč



Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

Výše uvedený graf č. 3. 8 nám zobrazuje vývoj hospodářského výsledku za sledované pětileté období. Je vidět, že hospodářský výsledek díky finančně náročným investicím má klesající tendenci a za sledované období klesl o 22,5 %, ale díky efektivnějšímu využívání hospodářských prostředků rentabilita nákladů stoupla o 45 %, a podařilo se vygenerovat disponibilní zisk za sledované 5 leté období o 50,6 % vyšší.

Graf č. 3. 9 Disponibilní zisk společnosti za období 2009 – 2013 v tis. Kč



Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

3.1.5. Ukazatel rentability nákladů

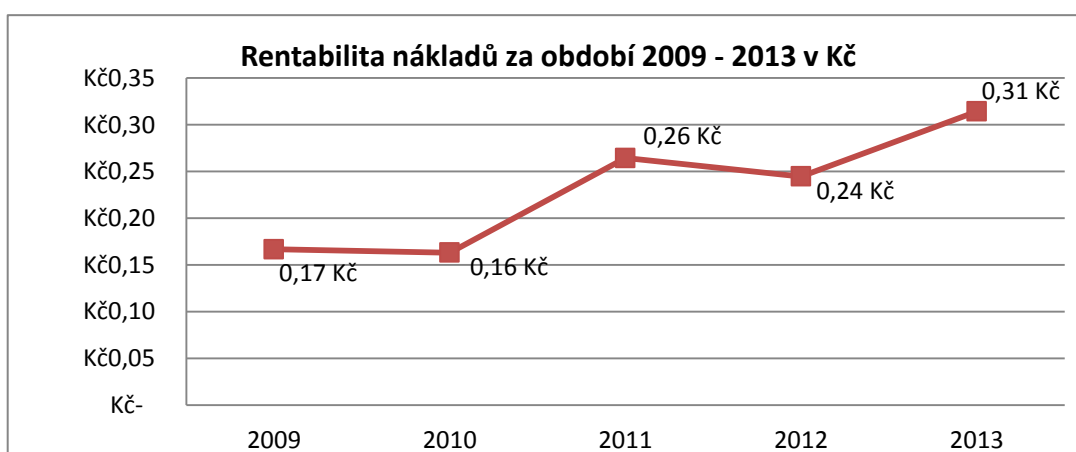
Je poměrně často užívaný ukazatel a udává, kolik Kč čistého zisku získá firma vložením 1 Kč celkových nákladů.

$$\text{Výpočet: Rentabilita nákladů} = \frac{EAT}{\text{celkové náklady}}$$

EAT... čistý zisk

Pramen: DLUHOŠOVÁ, Dana a kolektiv. Finanční řízení a rozhodování podniku. 2010³⁹

Graf č. 3. 10 Rentabilita nákladů společnosti za období 2009-2013 v Kč



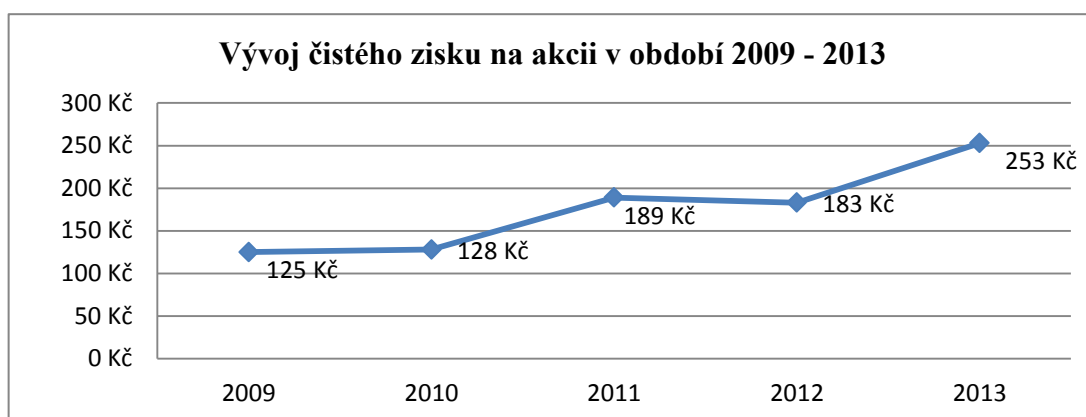
Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

³⁹ DLUHOŠOVÁ, Dana a kolektiv. Finanční řízení a rozhodování podniku. 3. roz. vyd. Praha: Ekopress, 2010. 225 s. ISBN 978-80-86929-68-2.

Dle grafického znázornění graf č. 3. 10 je vidět, že ukazatel rentability nákladů má stoupající tendenci a z toho vyplývá, že vložené náklady do hospodářského procesu jsou rok od roku lépe zhodnocovány a tím roste procento zisku.

Lépe je to vidět na grafu č. 3. 11, který sleduje vývoj čistého zisku na akcii.

Graf č. 3. 11 Čistý zisk na akcii za období 2009-2013 v Kč



Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

Čistý zisk na akcii (Earnings Per Share), je pojem, který označuje celkový zisk po zdanění a výplatě prioritních dividend. Ukazatel lze označit také jako rentabilitu na 1 akcii. Informuje akcionáře o velikosti zisku na jednu kmenovou akcii, který by mohl být vyplacen ve formě dividend, pokud by podnik neuvažoval o reinvestici.

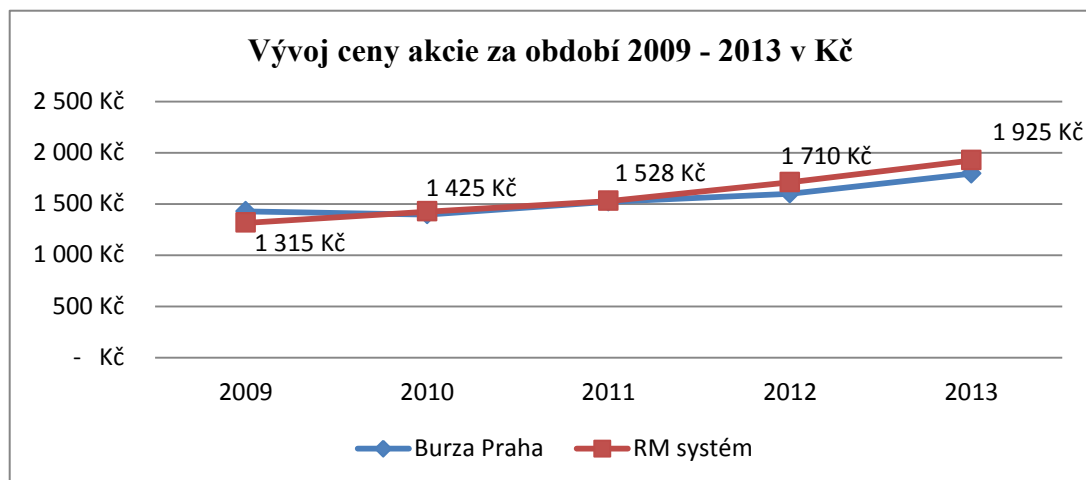
$$\text{Výpočet: Čistý zisk na akcii} = \frac{EAT}{\text{počet kusů kmenových akcií}}$$

EAT ... čistý zisk

Pramen: DLUHOŠOVÁ, Dana a kolektiv. Finanční řízení a rozhodování podniku. 2010

3.1.6. Růst tržní hodnoty společnosti

Graf č. 3. 12 Vývoj ceny akcie za období 2009-2013 v Kč



Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

V úvodu této práce se autor zmiňuje o strategickém cíli, kterým je zvyšování tržní hodnoty podniku, graf č. 3. 12 nám ukazuje zvyšující se obchodovatelnou hodnotu akcie dle statistických údajů kurzů jak na pražské burze, tak i na RM systému. Je vidět že prodejní hodnota akcie od roku 2009 stoupla o cca Kč 600,- v procentním vyjádření 46 %.

4. Analýza stávajícího složení a výše mzdových nákladů

4.1. Mzda

Ve společnosti EA, a.s. je jednotně užit systém mzdy, který stanovuje režijní hodinovou mzdu a měsíční mzdu za vykonanou práci za předem stanovených podmínek.

Složení mzdy zaměstnance

- mzda základní (smluvní měsíční, hodinový tarif) za odpracovanou dobu,
- mzdové příplatky,
- pobídková složka,
- osobní ohodnocení,
- fond odměn.

Pramen: interní mzdové údaje společnosti

4.2. Příplatky

Mají povahu zaručené tarifní mzdy, tzn., že zaměstnanci na ně mají nárok bez ohledu na ekonomické výsledky akciové společnosti. Jsou vypláceny v souladu s ustanoveními zákoníku práce v platném znění.

Tabulka č. 4.1 Tarifní hodinová stupnice společnosti EA, a.s.

Tarifní hodinová stupnice od 1. 1. 2014	
1	44,-
2	45,-
3	47,-
4	49,-
5	54,-
51	58,-
6	67,-
61	71,-
7	77,-
71	83,-
8	93,-

Pramen: interní mzdové údaje společnosti

Rozdíl mezi nejnižší zaručenou mzdou dle zákoníku práce a tarifní hodinovou stupnicí tab. č. 4. 1 je dorovnáván níže uvedenými příplatky, které mají povahu zaručené tarifní mzdy, jak již bylo v úvodu této kapitoly uvedeno.

- **Příplatek za práci přesčas** - za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku,
- **Příplatek za práci ve svátek** - za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce kalendářního měsíce. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna,
- **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** - za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, který činí nejméně 10 % částky z minimální mzdy. Pracoviště budou stanovena bezpečnostním technikem EA, a. s. na základě provozních podmínek na pracovišti a působení rizikových faktorů v souladu s podmínkami stanovenými v § 128 odst. 1 zákoníku práce,
- **Příplatek za práci v noci** - za dobu práce v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku,
- **Příplatek za sobotu a neděli** - za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, nejméně Kč 7,- /hodina,
- **Odměna za pracovní pohotovost** - za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.

Pramen: interní mzdové údaje společnosti

4.3. Příplatky nad rámec zákoníku práce v platném znění

- **Příplatek za práci v nepřetržitém provozu** - za dobu práce v režimu nepřetržitého provozu mimo odpracovaných hodin v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši Kč 7,- za každou odpracovanou hodinu,
- **Příplatek za práci ve třísměnném provozu** - za dobu práce v režimu třísměnného provozu přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši Kč 2,00,- za každou odpracovanou hodinu,

- **Příplatek za práci ve dvousměnném provozu** - za dobu práce v režimu dvousměnného provozu přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši Kč 2,00,- za každou odpracovanou hodinu.

Pramen: interní mzdové údaje společnosti

4.4. Pobídková složka mzdy

Je nenároková forma mzdy, která je vyplácena na základě stanovených kritérií provozů v závislosti na výsledcích hospodaření a plnění pracovních povinností. Vedoucí úseků a provozů rozdělí tuto složku mzdy jednotlivým zaměstnancům na základě pracovního hodnocení (každý vedoucí si stanoví vlastní kritéria hodnocení). Výše pobídkové složky je variabilní a přímo závisí na výsledku hospodaření akciové společnosti a provozů. Podmínkou výplaty je splnění načítaného plánovaného hospodářského výsledku za hodnocenou jednotku.

4.5. Osobní ohodnocení

Je nenároková forma mzdy, která je vyplácena na základě stanovených kritérií vybraným zaměstnancům s ohledem na charakter funkce s přihlédnutím k osobním kvalitám a odbornostem zaměstnanců využívaných ve společnosti.

4.6. Fond odměn - odměny za pracovní a životní jubilea

Zaměstnavatel poskytuje jako uznání a ocenění práce ve společnosti svým zaměstnancům, kteří jsou u společnosti zaměstnáni minimálně 3 roky

- jednorázovou odměnu při dovršení životního jubilea 50 let věku **Kč 5000,-**,
- jednorázovou odměnu při dovršení životního jubilea 55 let věku **Kč 5500,-**,
- jednorázovou odměnu při dovršení životního jubilea 60 let věku **Kč 6000,-**,
- jednorázovou odměnu při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo důchod invalidní ve výši **Kč 7000,-** a to pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr v měsíci, kdy mu vznikne nárok na starobní důchod podle § 29 Zákona o důchodovém pojištění č.155/1995 Sb., v platném znění. Toto ustanovení se vztahuje i na zaměstnance, kteří ukončí pracovní poměr z důvodu uplatnění nároku na starobní důchod před dosažením důchodového věku podle § 31 Zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., v platném znění,

- Jednorázovou odměnu je možno poskytnout pouze v roce, ve kterém případně příslušné pracovní nebo životní výročí.

Pramen: interní mzdové údaje společnosti

Odměnu lze snížit nebo nepřiznat pouze v případě, kdy zaměstnanec závažným způsobem poruší pracovní řád společnosti. Snížení nebo odnětí musí být projednáno a schváleno zástupci odborové organizace.

4.7. Jednorázový příspěvek

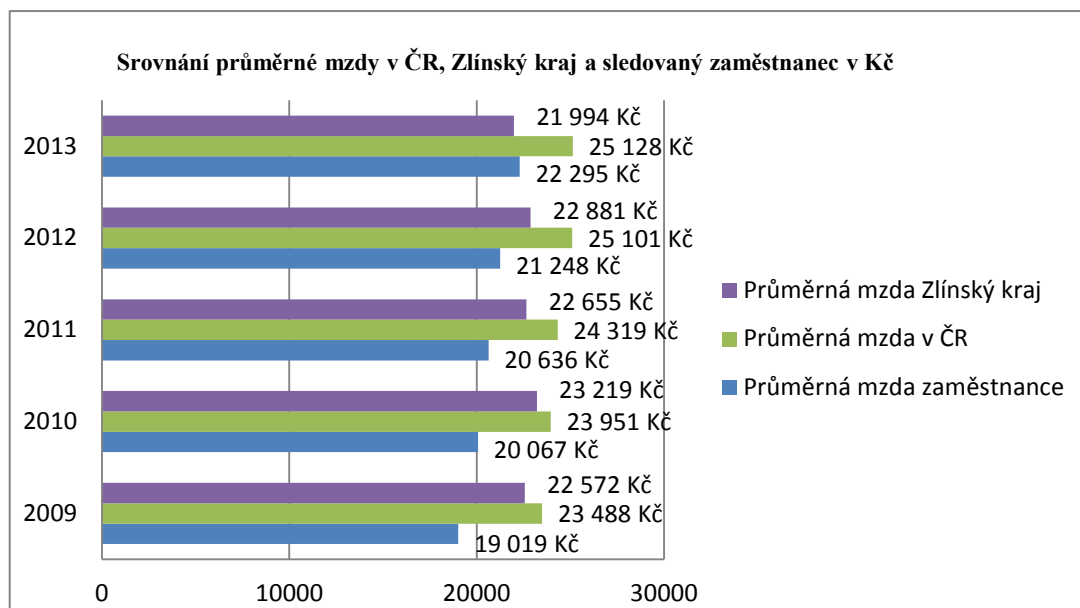
Zaměstnavatel přispěje svým zaměstnancům, kteří prokáží účast dítěte na táboře, škole v přírodě, poznávacím pobytu organizovaném školou a soustředění pořádané sportovními oddíly **jednorázový příspěvek** ve výši **500 - 1500,- Kč** ročně na každé studující dítě zaměstnance, dle dokladované částky zaměstnancem.

4.8. Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel zajišťuje svým zaměstnancům v Rožnově pod Radhoštěm pravidelné stravování pondělí až pátek ve vlastním stravovacím zařízení nebo v kantýně budovy C 82 provozované společností GSR Rožnov pod Radhoštěm za cenu, která pokrývá náklady na spotřebu surovin včetně DPH. Zaměstnancům pracujícím o sobotách a nedělích, umožní zaměstnavatel odběr odpovídajícího množství stravy v průběhu předchozího týdne. Zaměstnanec má nárok na stravu při odpracování minimálně 3 hodin na jedné směně.

4.9. Analýza průměrné mzdy zaměstnance

Graf č. 4.1 Průměr hrubé měsíční mzdy zaměstnance včetně odměny za výsledek hospodaření, ČR a Zlínského kraje v Kč.



Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

Pracovní pozice sledovaného zaměstnance je referent zásobování, ve společnosti pracuje již 20 let. Jeho profese je z pohledu společnosti charakterizována „jako samostatná činnost obchodního charakteru se znalostí obchodního práva“. Zodpovídá za zajištění klíčových materiálů a surovin pro technologické potřeby společnosti a s tím spojených logistických procesů, zodpovídá za optimalizaci zásob, provádí výběrová řízení na nákupy, provádí kontrolu bezpečnostních listů k dodávaným chemickým materiálům, připravuje HS 2010 na kontrolu ISO 9001 a 14001, která probíhá každý rok ve společnosti a také zodpovídá za skladové účetnictví a oběh účetních dokladů.

Pokud porovnáme průměrnou mzdu zaměstnance v grafu č. 4.1 s průměrnou mzdou v ČR, zjistíme, že zaměstnanec pobírá zhruba o 12,7 % nižší mzdu než je republikový průměr. Ale pokud srovnáme jeho mzdu s průměrem v regionu tak zaměstnanec pobírá přibližně o 1,4 % více, než je mzda v regionu.

Výpočet mzdy sledovaného zaměstnance v Kč

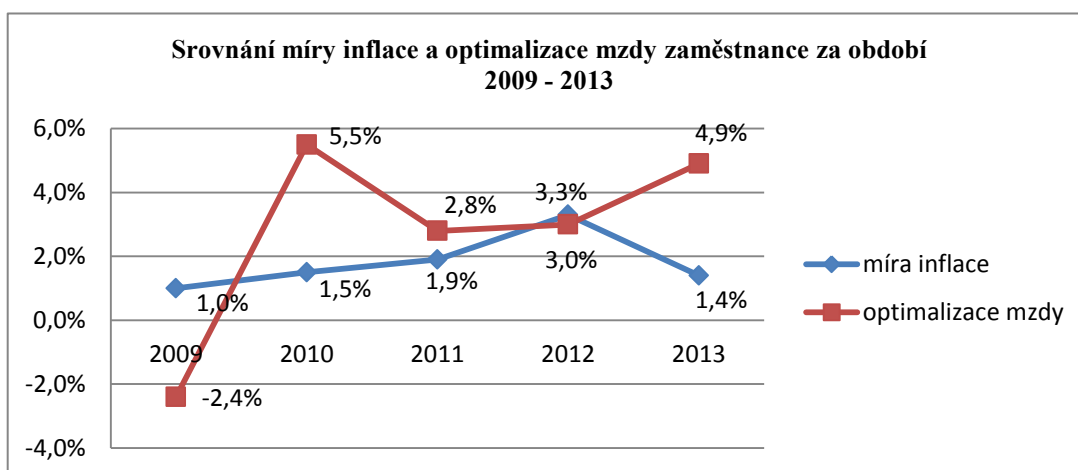
Hrubá mzda zaměstnance	18 000,-
Variabilní složka prémie 10%	1 800,-
Osobní ohodnocení	500,-
Celkem hrubá mzda	20 300,-
Sociální pojištění 6,5%	1 320,-
Zdravotní pojištění 4,5%	914,-
Super hrubá mzda	27 202,-
Zdanitelná mzda	27 202,-
Daň záloha	4 095,-
Daňová sleva	2 070,-
Záloha na daň po slevě	2 025,-
Daň. sleva na 2 děti	2 234,-
Daň bonus	209,-
Čistá mzda	18 275,-

Náklady na mzdu sledovaného zaměstnance pro společnost v Kč

Celkem hrubá mzda	20 300,-
Sociální pojištění 25%	5 075,-
Zdravotní pojištění 9%	1 827,-
Celkem náklady	27 202,-

Z výše uvedených výpočtů jsou náklady na sledovaného zaměstnance pro společnost celkem Kč 27 202,-, ale pouze Kč 18 275,- z těchto nákladů dostane zaměstnanec. Vyjádřeno v %, zaměstnanec z celkové částky dostane pouze 66 % a zaměstnavatel odvede na sociálních a zdravotních odvodech 34 %. Proto je potřeba najít jiný vhodnější způsob odměňování tak, aby odměny zaměstnanců nenavyšovaly odvody na soc. a zdrav. pojištění. Toto řešení nám nabízí systém zaměstnaneckých benefitů.

Graf č. 4.2 Srovnání míry inflace v ČR a optimalizace mzdy zaměstnance v %



Pramen: vlastní úprava dle interních statistických údajů

Výše uvedený graf č. 4. 2 nám ukazuje nárůst mzdy v průběhu sledovaného období v % s mírou inflace. Vedení firmy mzdy optimalizuje pravidelně, kromě roku 2012, kdy v rámci vysokých investic celkové náklady společnosti stouply. Pokles mzdy v roce 2009 byl způsoben odebráním příspěvku za zástup vedoucího po dobu jeho dlouhodobé nepřítomnosti. V roce 2013 společnost opět provedla optimalizaci mzdy. Prováděná optimalizace mezd je vyšší než míra inflace, a tak reálná mzda stoupá.

Co se stane, když započítáme hodnotu zaměstnaneckých benefitů do průměrné mzdy?

Zaměstnanecký benefit v Kč: příspěvek na dovolenou	16 000,-
příspěvek na tábor dítěte	1 500,-
příspěvek na stravování	11 000,-
Celkem roční příspěvek	28 500,-

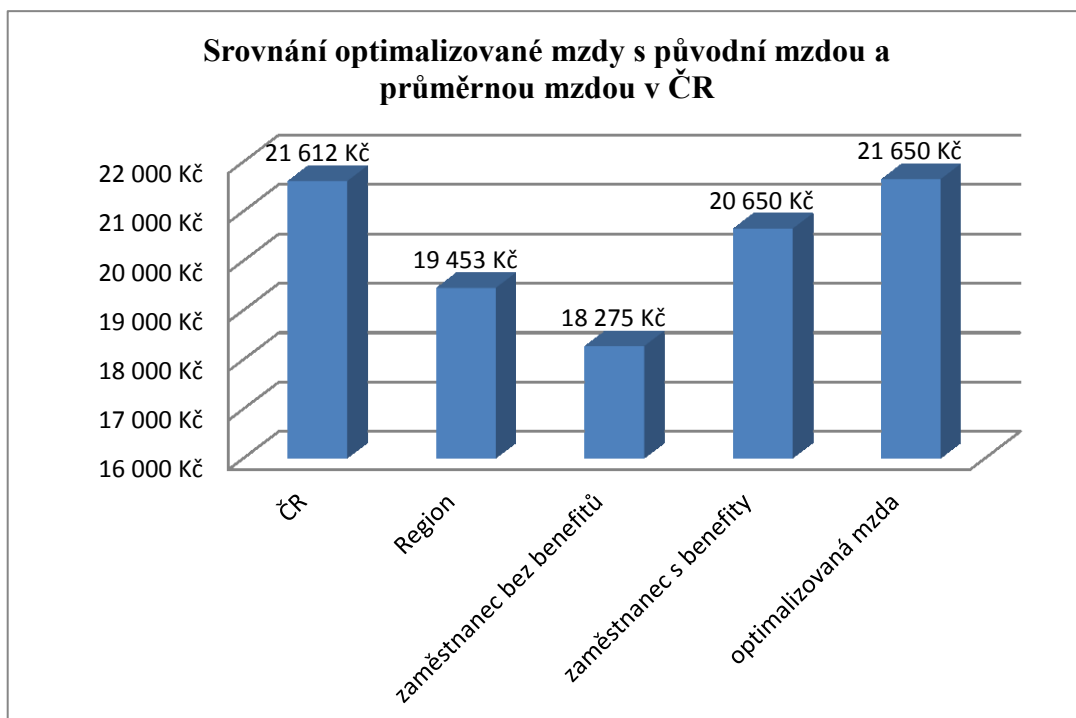
$$\text{Měsíční příspěvek} = \frac{28\,500}{12} = 2\,375$$

V průměru si může zaměstnanec přičíst částku Kč 2 375,- měsíčně ke své čisté mzdě.

5. Návrh a doporučení na zavedení příspěvku na doplňkové penzijní spoření

V neustále se zvyšující konkurenci na trhu práce jsou zaměstnanci stále náročnější a tak zaměstnanecké výhody hrají důležitou roli a v úspěšných firmách jsou obvyklou součástí personální politiky společnosti. Pro zaměstnance představuje účinný prostředek motivace a pro firmu zajímavou úsporu mzdových nákladů.

Graf č. 5. 1 Srovnání mzdy před optimalizací a po optimalizaci v Kč



Pramen: vlastní úprava z interních statistických údajů

Vzhledem ke skutečnosti, že za posledních 5 let se zisk daří stále zvyšovat, autor navrhuje optimalizovat mzdu zaměstnanců směrem do plusu, a to zavedením příspěvku na doplňkové penzijní spoření. Dle legislativy je tento příspěvek až do výše Kč 30 000,- na jednoho zaměstnance za rok osvobozen od odvodů na sociálním a zdravotním pojištění jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele bez ohledu na jejich výši.

Zaměstnavatel navíc tuto částku příspěvku zaměstnanci může odečíst ze základu daně. A pro zaměstnance zase může být tato částka příjmem, ze kterého nemusí platit daň.

Návrh na výši optimalizačního příspěvku se opírá o neustále medializovanou průměrnou mzdu v ČR a počítá s tím, že pokud zaměstnanec bude seznámen s touto variantou optimalizace mzdy, bude s ní spokojený.

Výpočet mzdy sledovaného zaměstnance před a po zavedení optimalizace

	Bez benefitu	S benefitem	Odvody
	Kč	Kč	Kč
Hrubá mzda zaměstnance	18 000,-	18 000,-	
Variabilní složka prémie 10%	1 800,-	1 800,-	
Osobní ohodnocení	500,-	500,-	
Doplňkové penzijní připojištění	0,-	1 000,-	
Celkem hrubá mzda	20 300,-	21 300,-	
Sociální pojištění 6,5 %	1 320,-	1 385,-	- 65,-
Zdravotní pojištění 4,5 %	914,-	959,-	- 45,-
Super hrubá mzda	27 202,-	28 542,-	
Zdanitelná mzda	27 202,-	28 542,-	
Daň záloha	4 095,-	4 290,-	
Daňová sleva	2 070,-	2 070,-	
Záloha na daň po slevě	2 025,-	2 220,-	- 195,-
Daň. sleva na dítě	2 234,-	2 234,-	
Daň bonus	209,-	14,-	
Čistá mzda	18 275,-	18 970,-	- 305,-

Mzdové náklady pro společnost

	Bez benefitu	S benefitem	Náklady
	Kč	Kč	Kč
Celkem hrubá mzda	20 300,-	21 300,-	- 1000,-
Sociální pojištění 25 %	5 075,-	5 325,-	- 250,-
Zdravotní pojištění 9 %	1 827,-	1 917,-	- 90,-
Celkem náklady	27 202,-	28 542,-	- 1340,-

Výši optimalizačního příspěvku zjistíme při odečtení hrubé mzdy zaměstnance s již přičtenými a pobíranými benefity od průměrné hrubé mzdy ČR. Tento rozdíl činí Kč

962,-, tuto částku ještě zaokrouhlíme na tisíce. Za rok tak zaměstnavatel přispěje celkem na jednoho zaměstnance Kč 12 000,-.

Pokud se rozhodne zaměstnavatel o tuto částku navýšit základ mzdy, musí počítat s tím, že zaměstnanec odvede povinně na dani, sociálním a zdravotní pojištění Kč 3 660,- za rok. Mzdové náklady a odvody na sociální a zdravotní pojištění by u zaměstnavatele činily Kč 16 080,- za zaměstnance za rok a při aktuálním počtu 173 zaměstnanců by mzdové náklady a odvody na sociální a zdravotní pojištění činily Kč 2 781 740,-.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne poskytnout příplatek ve formě benefitu, je tato částka Kč 2 781 740,- osvobozena od odvodů na sociální a zdravotní pojištění, to znamená, že ušetří Kč 705 840,- za všech 173 zaměstnanců na odvodech na sociální a zdravotní pojištění a navíc částka Kč 2 075 900,- je daňově uznatelná. A ještě zaměstnanec z částky Kč 12 000,- nemusí odvádět daň, ani odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Dle prognózy ČNB vyplývá, že v příštím období bude mít HDP stoupající tendenci, to by znamenalo i ziskovost společnosti a předpoklad, že zvýšení mzdových nákladů neohrozí plánovaný zisk společnosti.

Považuji tuto uspořenou částku Kč 705 840,- za dostatečnou motivaci pro společnost, aby zvážila tento návrh a přistoupila k jeho realizaci. Dále ušetří zaměstnanec celkem Kč 3 660,-. Tyto peníze, zaměstnanec nedostane přímo od zaměstnavatele, ale prostřednictvím III. pilíře až při dovršení důchodového věku. Při dnešní nestabilní hospodářské situaci může zaměstnavatel kdykoliv výši zaměstnaneckých benefitů snížit na požadovanou úroveň ke korekci mzdových nákladů. Z uvedené analýzy vyplývá, že poskytnutý benefit je výhodný jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Shrnutí

Společnost EA, a.s. ve sledovaném období produkuje stále vyšší zisk. Svědčí to o tom, že vrcholové vedení dobře nastavilo systém procesů k dosažení tohoto cíle. Také mzdový systém ve společnosti pro odměňování pracovníků za vykonanou práci je citlivě nastaven s ohledem na změny ve vnitřním, tak i ve vnějším prostředí. Mezi významné faktory, které ovlivňují systém odměňování, patří zejména legislativní

úprava, situace na trhu práce, a konkurenční prostředí. Proto má vrcholové vedení společnosti snahu, neustále provádět optimalizaci mezd. Při návrzích na optimalizaci mezd, musí brát vedení společnosti ohled na majitele společnosti, kteří vložili do společnosti svůj kapitál a očekávají jeho maximální zhodnocení. Proto autor této práce navrhuje provést optimalizaci příspěvkem na „Doplňkové penzijní spoření“, které patří mezi benefity, jež jsou výhodné pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zavedením tohoto příspěvku společnost uspoří Kč 705 840,- a zaměstnanec Kč 3 660,- na odvodech na sociální a zdravotní pojištění.

6. Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo navrhnout optimalizaci výše mzdových nákladů. Základním předpokladem pro řešení tohoto cíle bylo provést analýzu hospodaření společnosti a na základě analýzy nalézt řešení a navrhnout optimalizaci tak, aby byla výhodná především pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance.

Druhý oddíl bakalářské práce nás seznámil s výrobními faktory, náklady a jejich řízením, optimalizačními nákladovými metodami, získáváním a výběrem pracovníků, odměňováním pracovníků, mzdovým systémem a formami, členěním a příklady zaměstnaneckých výhod a hlavně jejich daňovou problematikou.

Třetí oddíl bakalářské práce charakterizuje analyzovanou společnost, věnuje se především struktuře zaměstnanců, hospodaření společnosti, ukazateli rentability a růstu hodnoty společnosti. Následně jsou výsledky analýzy opatřeny komentářem.

Čtvrtý oddíl bakalářské práce popisuje systém odměňování, analyzuje mzdu zaměstnance a výši mzdových nákladů ve společnosti. Srovnává průměrnou mzdu zaměstnance s průměrnou mzdou v ČR a průměrnou mzdou v regionu. Graficky popisuje optimalizaci mezd ve sledovaném období analyzované společnosti.

Pátý oddíl bakalářské práce pracuje s návrhem optimalizačního příspěvku, srovnává analýzu mzdy před poskytnutím optimalizačního příspěvku s analýzou mzdy po poskytnutí optimalizačního příspěvku. Popisuje výši odvodů na sociální a zdravotní pojištění před optimalizací a po optimalizaci. Výsledkem je konstatování, že návrh na optimalizaci s použitím benefitu „Doplňkové penzijní spoření“ je výhodné jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance a proto byl cíl této bakalářské práce splněn.

Seznam použité literatury

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- DLUHOŠOVÁ, Dana a kolektiv. *Finanční řízení a rozhodování podniku*. 3. roz. vyd. Praha: Ekopress, 2010. 225 s. ISBN 978-80-86929-68-2.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. 558 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
- ESCHENBACH, Rolf. *Controlling*. překlad 2. přeprac. a roz. vyd. Praha: Codex, 2000. 812 s. ISBN 80-859-6386-8.
- HOFMANNOVÁ, E., P. HLOUŠKOVÁ a M. ANDRŠČÍKOVÁ. *Zákoník práce* k 1. 1. 2014, 8. vyd. Praha: ANAG, 1248 s. ISBN 978-80-7263-50-5.
- HORVÁTOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská. Technická univerzita, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.
- KAŠPAROVSKÁ, Vlasta. *Řízení obchodních bank. Vybrané kapitoly*. Praha: C. H. Beck, 2006. 338 s. ISBN 80-717-9381-7.
- KOUBEK Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada 2011. 288 s. ISBN 978-80-247-3823-9.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. aktualiz. a roz. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013. 199 s. ISBN- 978-80-7478-000-4.
- NOVOTNÝ, Jiří. *Nauka o podniku, Výstavba podniku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007. 213 s. ISBN: 978-80-7380-071-0.
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
- SYNEK, Miloslav. *Manažerská ekonomika*. 4. aktualiz. a roz. vyd. Praha: Grada, 2007. 452 s. ISBN 978-80-247-1992-4.
- SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ a kol. *Podniková ekonomika*. 5. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 528 s. ISBN 978-80-740-0336-3.
- ŠUBRT, B., Z. LEIBLOVÁ, V. PŘÍHODOVÁ a KOLEKTIV. *Abeceda mzdové účetní 2013*. Praha: ANAG, 573 s. ISBN 978-80-263-800-0.
- VOCHOZKA, Marek. *Metody komplexního hodnocení podniku*. Praha: Grada, 2011. 248 s. ISBN 978-80-247-3647-1.
- VOCHOZKA, Marek. A Petr MULAČ. *Podniková ekonomika*. Praha: Grada, 2012. 570 s. ISBN 978-80-247-4372-1.

VYBÍHAL, Václav. a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2012: praktický průvodce*. Praha: GRADA. 448 s. ISBN 978-80-247-4101-7.

WÖHE, Günter a Eva KISLINGEROVÁ. *Úvod do podnikového hospodářství*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 928 s. ISBN 978-80-7179- 897-2.

Další zdroje

<http://www.investujeme.cz/chatrny-treti-pilir-duchodove-reformy/>

Interní data společnosti

Seznam zkratk

THN - technicko hospodářská norma

ISO - International Organization for Standardization (systém kvality)

MW - megawat (jednotka výkonu)

kW - kilowat (jednotka výkonu)

Nm³/hod - normativní metr krychlový (jednotka objemu)

TTO - těžký topný olej

EAT - čistý zisk

Seznam obrázků

Obrázek č. 2.1 Mzdový systém podniku (dle Synka)

Obrázek č. 2.2 (dle Pelce)

Obrázek č. 2.3 Daňové a odvodové teritorium benefitů (dle Pelce)

Obrázek č. 3.1 Liniově štábní organizační struktura společnosti

Seznam tabulek

Tabulka č. 2. 1 Ženevské schéma

Tabulka č. 2. 2 Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč

Tabulka č. 2. 3 Sazba důchodového pojištění- pilíř I.

Tabulka č. 2. 4 Sazba důchodového pojištění - pilíř II.

Tabulka č. 2. 5 Sazba důchodového spoření - pilíř II.

Tabulka č. 3. 1 Osobní, mzdové náklady a odvody na soc. a zdrav. pojištění v tis. Kč

Tabulka č. 4. 1 Tarifní hodinová stupnice společnosti EA, a.s.

Seznam grafů

Graf č. 3. 1 Struktura zaměstnanců dle pohlaví v %

Graf č. 3. 2 Struktura zaměstnanců dle vzdělání - muži v %

Graf č. 3. 3 Struktura zaměstnanců dle vzdělání - ženy v %

Graf č. 3. 4 Obrat společnosti za období 2009 – 2013 v tis. Kč

Graf č. 3. 5 Celkové náklady společnosti za období 2009 – 2013 v tis. Kč

Graf č. 3. 6 Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech společnosti v %

Graf č. 3. 7 Mzdové, osobní náklady a odvody na soc. a zdrav. pojištění v Kč

Graf č. 3. 8 Hospodářský výsledek společnosti za období 2009 - 2013 v tis.

Graf č. 3. 9 Disponibilní zisk společnosti za období 2009 – 2013 v tis.

Graf č. 3. 10 Rentabilita nákladů společnosti za období 2009-2013 v Kč

Graf č. 3. 11 Čistý zisk na akcii za období 2009-2013 v Kč

Graf č. 3. 12 Vývoj ceny akcie za období 2009 – 2013 v Kč

Graf č. 4. 1 Průměr hrubé měsíční mzdy zaměstnance včetně odměny za výsledek hospodaření, ČR a Zlínského kraje v Kč.

Graf č. 4. 2 Míra inflace v ČR a optimalizace mzdy zaměstnance v %

Graf č. 5. 1 Srovnání mzdy před optimalizací a po optimalizaci v Kč

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen (a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 14. 7. 2014


.....
Otakar Jakubec